

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK  
PESANTREN NURUL HUDA KABUPATEN PRINGSEWU**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Dalam Ilmu Dakwah

**Oleh :**

**ENIKE JUNISIA**

**NPM : 1441030128**

Jurusan Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1440 H/2018**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK  
PESANTREN NURUL HUDA PRINGSEWU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Dalam Ilmu Dakwah

Oleh :

**ENIKE JUNISIA**

**NPM : 1441030128**

Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. Tontowi Jauhari, MM

Pembimbing II : M. Husaini, ST., MT

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1440 H/2018 M**

## **ABSTRAK**

### **MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN NURUL HUDA PRINGSEWU KABUPATEN PRINGSEWU**

#### **OLEH**

**Enike Junisia**

Manajemen pengembangan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dari sebuah organisasi. Sehingga dalam sebuah organisasi memerlukan adanya manajemen pengembangan sumber daya manusia karena manusia merupakan aset terpenting untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu pula dengan pondok pesantren Nurul Huda Pringsewu sebagai salah satu lembaga yang mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di masyarakat, tanpa menghilangkan ciri pesantren yang sudah ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah ustad dan ustadzah Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu. Sedangkan objeknya adalah manajemen pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif-kualitatif.

Dari penelitian tersebut dapat diketahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu melalui pelatihan dan rekrutmen. Kegiatan pelatihan dilakukan oleh para ustad dan ustadzah. Materi yang diberikan juga berdasarkan kebutuhan dari para ustad dan ustadzah. Kegiatan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni ustad dan ustadzah. Sedangkan rekrutmen dilakukan langsung oleh pihak Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu.

**Kata kunci: Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren**



**KEMENTRIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

---

Alamat : JL. Letkol. H. Endro Suratmin Kampus Sukarame, Bandar Lampung, Telp (0721)704030/Fax. 7804221, Kode Pos. 35131

---

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Enike Junisia  
NPM : 1441030128  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa ini adalah hasil karya saya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiat dari hasil karya orang lain.

Bandar Lampung, 16 Maret

2019

Saya yang menyatakan

Enike Junisia  
1441030128



## PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PONDOK PESANTREN NURUL  
KABUPATEN PRINGSEWU**

Nama

**Enike Junisia**

NPM

**1441030128**

Jurusan

**Manajemen Dakwah**

Fakultas

**Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

## MENYETUJUI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Mendapat Gelar Sarjana SI Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Tontowi Jauhari, MM**  
**NIP. 197009141997031002**

**M. Husaini, ST., MT**  
**NIP. 197812182009121001**

Mengetahui

**Ketua Jurusan Manajemen Dakwah**

**Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag**  
**NIP. 197206161997032002**





DEPARTEMEN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Let.Kol H.Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131 0721-703260

**PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul “MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN NURUL HUDA PRINGSEWU KABUPATEN PRINGSEWU” disusun oleh Nama: **Enike Junisia, NPM: 1441030128, Jurusan: Manajemen Dakwah, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi pada hari/tanggal: Kamis, 25 April 2019**

**TIM DEWAN PENGUJI**

**Ketua Sidang : Hj. Suslina, M. Ag**

  
(.....)

**Sekretaris : Rouf Tamim, M. Pd. I**

  
(.....)

**Penguji I : Mulyadi, M. Sos. I**

  
(.....)

**Penguji II : Dr. Tontowi Jauhari, MM**

  
(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



**Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.SI**

**NIP.196104091990031002**



## MOTTO

.....إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

*Artinya : “.....Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.” (Qs. Ar-Ra’d: (13):11)*



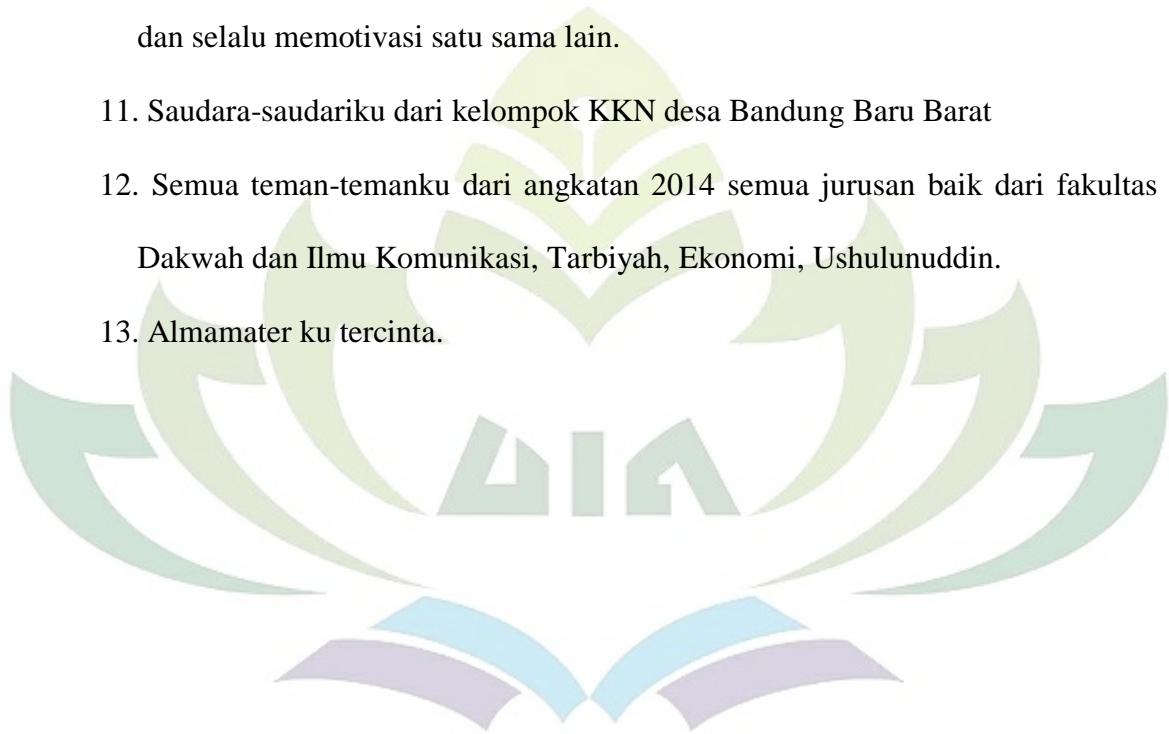
## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah rabbil'alamin, dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sholawat teriring salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah saw semoga kita semua mendapat syafaatnya di yaumul akhir kelak. Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, ayahandaku Asigian dan Ibundaku Aliyah yang terus mencurahkan perhatian dan kasih sayangnya, semangat dan dukungan baik secara moril maupun materil, doa suci yang tak pernah terputus serta bimbingan yang sangat berguna bagi saya.
2. Adikku, Elvan Agung Wijya yang selalu memberi semangat dan selalu menghibur saya pada saat proses penulisan skripsi ini.
3. Keluarga besar dari pihak ayah dan ibu yang selalu memberi dukungan dan doa.
4. Yang selalu menemani setiap proses penulisan skripsi ini Akbar Fran Agung
5. Sahabat- sahabatku yang selalu memberi semangat dan motivasi.
6. Pembimbing I dan II, Dr. Tontowi Jauhari, MM dan M. Husaini., MT yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberi arahan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
6. Para dosen dan karyawan-karyawan serta aktivis Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang juga telah memberikan motivasi dan ilmunya.



8. saudara-saudara satu kosan ku yang selalu memberi semangat dalam proses penulisan skripsi ini
9. Teman teman sekolahku dari SD 1 Gunung Megang, SMP N 4 PRINGSEWU dan SMA M 1 PRINGSEWU yang telah memberi dukungan semangat selama ini.
10. Teman-teman kelas ku Manajemen Dakwah A yang saling memberi semangat dan selalu memotivasi satu sama lain.
11. Saudara-saudariku dari kelompok KKN desa Bandung Baru Barat
12. Semua teman-temanku dari angkatan 2014 semua jurusan baik dari fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Tarbiyah, Ekonomi, Ushulunuddin.
13. Almamater ku tercinta.



## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di desa Gunung Megang kabupaten Tanggamus pada tanggal 11 juni 1996 anak pertama dari ayahanda Asiagian dan ibunda Aliyah. penulis mempunyai satu adik yang bernama Elvan Agung Wijaya. Penulis memulai Pendidikan yang pertama di SD N 1 Gunung Megang kecamatan Pulau Panggung pada tahun 2002. Kemudian melanjutkan ke SMP N 4 Pringsewu pada tahun 2008, di SMP penulis mengikuti ekstrakurikuler pramuka dan seni tari. Setelah itu penulis melanjutkan sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Pringsewu pada tahun 2011, di SMA penulis mengikuti ekstrakurikuler Paskibra, IPM (ikatan pelajar muhammdiyah), dan Drumband. Kemudian pada tahun 2014 penulis meneruskan pendidikan S1 ke Perguruan Tinggi Islam pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung di Provinsi Lampung.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah yang tidak terkira penulis panjatkan kehadiran Allah

SWT, dengan limpahan karunia, taufik serta hidayah-Nya, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, serta keluarga dan para sahabatnya. Skripsi ini berjudul: “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu”. Di ajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat perkuliahan guna memperoleh gelar sarjana sosial dalam jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis sadar bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak mungkin tidak akan terselesaikan. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsarial Romli, M.SI, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak, Dr. Tontowi Jauhari, MM, selaku pembimbing akademik I Fakultas Dakwah dan Ilmu Komukasi UIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan motivasi dan selalu ramah dalam proses bimbingan skripsi ini.
3. Bapak M. Husaini, ST., MT selaku pembimbing akademik II dan sekretaris jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komukasi UIN



Raden Intan Lampung, yang telah memberikan motivasi dan selalu ramah dalam proses bimbingan skripsi ini.

4. Bapak dan ibu dosen, beserta kariawan dan seluruh aktivis Fakultas Dakwah dan Ilmu Komukasi UIN Raden Intan Lampung.
5. Seluruh petugas perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komukasi dan para petugas perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung.
6. Pimpinan Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu dan seluruh pengurus Pondok Pesantren yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian semoga Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu kedepannya akan lebih maju lagi.

Tak ada manusia yang sempurna, begitu juga dengan apa yang di buatnya. Maka dari itu kritik, saran dan masukan yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semuanya. Akhir kata penulis mohon ma'af apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 27 Juni 2019

Penulis,

**Enike Junisia**  
**1441030128**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan memilih judul .....	3
C. Latar belakang .....	3
D. Rumusan masalah.....	5
E. Tujuan dan manfaat penelitian .....	6
F. Metode penelitian .....	7
G. Analisis Data .....	12
H. Tinjauan pustaka.....	13

### BAB II MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA

#### MANUSIA PONDOK PESANTREN

A. Manajemen .....	18
1. Pengertian manajemen.....	18
2. Pengertian manajemen SDM.....	19
3. Pengertian pengembangan SDM .....	20
B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	23
1. Pengembangan sumber daya manusia.....	23

2. Tujuan Pengembangan sumber daya manusia .....	27
3. Ruang Lingkup Pengembangan SDM .....	30
4. Metode Pelatihan dan Pengembangan .....	32
5. Faktor yang Mempengaruhi SDM .....	34
6. Manfaat Pengembangan SDM .....	36

### **BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN NURUL HUDA PRINGSEWU**

A. Profil Pesantren Nurul Huda Pringsewu.....	41
1. Sejarah singkat berdirinya Pesantren Nurul Huda Pringsewu.....	41
2. Letak geografis .....	42
3. Visi Misi Pesantren Nurul Huda Pringsewu .....	42
4. Karakteristik kultur pesantren Nurul Huda.....	43
5. Program Pondok Pesantren Nurul Huda .....	46
B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Pondok Pesantren Nurul Huda .....	48
1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	49
2. Implementasi Sumber Daya Manusia .....	51
3. Evaluasi Sumber Daya Manusia .....	58

### **BAB IV MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

#### **PONDOK PESANTREN NURUL HUDA**

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia	
Pondok Pesantren Nurul Huda .....	59
1. Perencanaan Pengembangan.....	60
2. Implementasi Pengembangan .....	65
3. Evaluasi Pengembangan .....	72

### **BAB V KESIMPULAN & SARAN**

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran .....	75

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**





## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Pedoman pengumpulan data
2. Kartu konsultasi Skripsi
3. Surat rekomendasi penelitian KESBANGPOL
4. Surat pernyataan sudah melakukan penelitian
5. SK judul
6. Daftar foto



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Adapun judul skripsi ini “ Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu “ agar tidak terjadi salah pengertian dari para pembaca terhadap apa yang dimaksud, maka penulis akan memberikan batasan pada skripsi ini dan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat di dalam nya. Adapun istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan di atur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang di inginkan.<sup>1</sup>

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya- sumber daya organisasi yang telah di tetapkan.<sup>2</sup>

Manajemen yang penulis maksudkan adalah proses pengembangan dan pelaksanaan di lapangan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Dan penulis disini membatasi manajemen dilihat dari unsur-unsur manajemen yaitu

---

<sup>1</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hal.1.

<sup>2</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen*, (yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2003), hal.8



manusia (man), barang (material), uang (money), mesin-mesin (machines), dengan metode (method) yang dapat disingkat dengan 5M”.

Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi manajemen dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku, atau meningkatkan keterampilan.

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro.<sup>3</sup> Secara umum tujuan umum dari pengelolaan sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani pada organisasi dengan cara bertanggung jawab dari sisi strategi, etik dan sosial.

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.<sup>4</sup>

Sumber daya manusia adalah daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan fisiknya

---

<sup>3</sup>Mila Badriyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung : Pustaka Setia, 2015), hal.13

<sup>4</sup> <http://www.wikipedia.Indonesia.Com>, “Ensiklopedia bebas berbahasa Indonesia,” akses tanggal 05 Mei tahun 2018.

dimana sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang di lakukan.<sup>5</sup>

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam pembahasan di fokuskan pada unsur manusia pekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujud nya tujuan. Hal-hal pokok yang di pelajari MSDM ini adalah perencanaan (human resources planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.<sup>6</sup>

Manajemen SDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu organisasi.<sup>7</sup>

Manajemen pengembangan sumber daya manusia yang peneliti maksudkan adalah proses pengembangan SDM di dalam Pondok Pesantren Nurul Huda dengan melihat suatu kemajuan yang berupa semakin meningkatnya prestasi- prestasi yang di capai oleh para santri atau kemunduran terkait dengan masalah ekonomi yang di alami oleh podok pesantren Nurul Huda yang meliputi kegiatan mengidentifikasi masalah, membuat perbandingan masa lalu dengan masa sekarang, dan masa yang akan di datang, serta melakukan kegiatan penyusunan target/ program pengembangan. Kegiatan ini di lakukan agar pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar, maka dari itu yang di teliti ini bidang pengembangan sumberdaya manusia nya meliputi para ustad/ustadzah.

---

<sup>5</sup>Abdurahman Fatoni, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Renika Cipta, 2006), hal. 10

<sup>6</sup>*Ibid*, hal.21

<sup>7</sup>*Ibid*, hal. 36

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan dari judul skripsi ini mengenai upaya meningkatkan kompetensi pengajar dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan pada pondok pesantren tersebut. Dengan tujuan meningkatkan pemberdayaan kiyai, santri dan pengelola pondok pesantren dalam rangka menumbuh kembangkan potensi yang dimiliki menuju manusia mandiri dan bermartabat.

### **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah :

1. Penulis merasa pentingnya suatu pengembangan sumber daya manusia didalam pondok pesantren Nurul Huda yang merupakan suatu lembaga Dakwah yang di dalam nya terdapat sumber daya manusia yang harus dikembangkan, karena pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang di harapkan oleh setiap orang di organisasi atau lembaga pendidikan seperti hal nya Pondok Pesantren Nurul Huda ini.
2. Pondok pesantren di tuntut untuk dapat membentuk SDM yang berpotensi bagi kehidupan masyarakat.

### **C. Latar belakang masalah**

Pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran, langkah, dan aksi yang sistematis dan serius. Karena berusaha memberikan konstruksi yang utuh tentang manusia dengan mengembangkan seluruh potensi dasar manusia. Dalam hal ini, pondok pesantren dengan segala potensi yang dimilikinya



mempunyai peran serta terhadap pembangunan yang sedang berlangsung. Untuk itu segala upaya yang mengacu pada pengembangan kualitas manusia sebagai sumber daya insani secara terus-menerus dilakukan dengan indikasi peningkatan kualitas manusia yang mampu berfikir strategis dan berwawasan masa depan adanya keseimbangan antara IMTAQ dan IPTEK.

Dalam perspektif islam, pendidikan telah memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang dapat menjawab tantangan zaman. Sumber daya manusia tersebut merupakan gerakan *human investment* adalah upaya pendidikan jangka panjang untuk melahirkan sumber daya manusia.<sup>8</sup>

Pondok pesantren Nurul Huda adalah sebuah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai pendidikan integralistik/menyeluruh, yang menggunakan kurikulum terpadu. Upaya peningkatan kualitas SDM sangat berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Oleh sebab itu berkaitan dengan hal tersebut pondok pesantren Nurul Huda dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pengajar, pesantren mengadakan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, seminar, diskusi, dan lain sebagainya. Dalam mengoptimalkan kegiatan tersebut maka perencanaan SDM yang sangat berperan penting, agar setiap kegiatan yang dilakukan dapat terwujud dengan yang diinginkan yaitu tercapainya SDM tenaga pengajar yang profesional dan berkualitas.

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan keagamaan islam. Pembangunan suatu organisasi memerlukan aset yang disebut sumberdaya

---

<sup>8</sup>Yasmadi, *Modernisasi Pesantren Kritik Nurcholis Madjid terhadap Pendidikan Islam Tradisional*, ( Jakarta ; Ciputat Press, 2002), hal. 152

manusia, karena sumberdaya manusia mempunyai unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Berbicara masalah sumber daya manusia sebenarnya dapat di lihat dari dua aspek, yakni kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut sumberdaya manusia tersebut, yang mencakup kemampuan fisik dan non fisik sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumberdaya manusia.<sup>9</sup>

Karena itu meningkatkan kualitas tenaga kependidikan ini dapat di arahkan sumberdaya manusia, maka di perlukan upaya pengelolaan atau yang di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pondok pesantren nurul huda, dalam mengembangkan sumber daya tenaga pendidik nya, mereka mengikut sertakan para ustadz maupun ustadzah nya kedalam pelatihan-pelatihan dan workshop guna menambah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang didefinisikan sebagai fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, pengembangan para anggota organisasi. Ini berarti manajemen sumberdaya manusia dapat di definisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Dari uraian tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa yang di maksud manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan sumberdaya manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan kualitas SDM itu

---

<sup>9</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003). Hal.3

sendiri. Proses pengelolaan di sini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.<sup>10</sup>

Manajemen sumberdaya manusia ini akan mempunyai dampak yang sangat luas terhadap peningkatan kualitas suatu lembaga pendidikan. Dengan kata lain salah satu peningkatan kualitas suatu lembaga pendidikan di tentukan oleh keberhasilan manajemen sumberdaya manusia nya.

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses terdiri atas penerimaan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia.<sup>11</sup>

Sesuai dengan firman Allah dalam Q.S An-Najm (53) ayat 39 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwa sahnya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah di usahakannya”. (Q.S An-Njm:(53) : 39).dari ayat di atas dapat di pahami bahwa keberhasilan meningkatkan kualitas tenaga pengajar dari usaha manajemen sumberdaya manusia nya.

Di lembaga pendidikan pondok pesantren Nurul Huda Pringsewu, merupakan lembaga pendidikan yang memperhatikan pada kualitas

---

<sup>10</sup>A.M. Kadarman Dan Jusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen (Buku Panduan Mahasiswa)*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2001).Hal.113

<sup>11</sup> Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung ; CV Mandar Maju, 2010 ). Hal

pendidikannya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan, yaitu dengan diadakannya pelatihan-pelatihan oleh pihak sekolah terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga memang diakui oleh masyarakat luas bahwa mutu atau kualitas pendidikan di pondok pesantren Nurul Huda Pringsewu ini memang benar-benar memenuhi keinginan masyarakat.

Hal ini bisa dibuktikan dengan banyak nya prestasi yang diraih oleh siswa, adapun prestasi yang diraih oleh siswa, juara 2 lomba Teknologi Tepat Guna (TTG), tingkat nasional di Kalimantan, juara 3 film pendek yang diikuti oleh pesantren seluruh penjuru Indonesia, antara lain Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, dan Nusa Tenggara, juara 1 bulu tangkis putera, juara 1 futsal, dan juara 1 lari dalam ajang Pekan Olah Raga dan Seni di Kabupaten Pringsewu. Selain itu, dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat kepada lembaga, sehingga banyak dari mereka yang menyekolahkan anak-anaknya di lembaga tersebut. Dari tahun ketahun lembaga pendidikan ini mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Hal ini bisa terjadi, karena untuk menjaga kualitas sekolah pihak lembaga memberikan kesempatan dan perhatian yang lebih kepada para pendidik dan tenaga kependidikan untuk selalu mengikuti pelatihan-pelatihan baik secara umum maupun khusus, sesuai tugas standar kerja mereka.

Berdasarkan asumsi di atas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan memposisikan sumber daya manusia (pada pendidik) sebagai



titik prioritas, dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu”.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil rumusan masalah adalah sebagai berikut : “ Bagaimana manajemen pengembangan pondok pesantren Nurul Huda dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia”

#### **E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ; “Untuk mengetahui manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Nurul Huda”

Kegunaan Penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis diharapkan karya ini dapat berguna sebagai salah satu literatur dan pengetahuan guna memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah hasanah keilmuan bagi mahasiswa tentang pengembangan Sumber Daya Manusia
- b. Hasil penelitian dapat dipakai sebagai bahan perbandingan atau acuan untuk pendidikan yang sama di masa yang akan datang, juga dapat di gunakan sebagai informasi bagi yang membutuhkan

#### **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu.<sup>12</sup>

Agar penyusunan skripsi ini dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan metode yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dan selesai dengan teknik penulisan ilmiah.

## **1. Jenis Dan Sifat Penelitian**

### **a. Jenis Penelitian**

Apabila dilihat dari jenisnya, penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari lokasi atau lapangan.<sup>13</sup>

Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, aktivitas sosial dan lain-lain. Penelitian lapangan bisa dilakukan untuk memutuskan ke arah mana penelitiannya berdasarkan konteks.

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu, Kabupaten Pringsewu dalam

---

<sup>12</sup> Sugiono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, (Alfabeta, Bandung, 2012). Hal 8

<sup>13</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Social*, (Madar Maju, Bandung, 1996), Cet. Ke-Vii. h.32

pengembangan sumber daya manusia para ustadz dan ustadzah di pondok pesantren nurul huda pringsewu.

## **b. Sifat Penelitian**

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif (*descriptive research*). menurut Jalaludin Rahmat, penelitian deskriptif tidak mencari atau menjelaskan hubungan tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi, penelitian ini diajukan untuk; “mengumpulkan informasi actual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada. “Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku. “Menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari mereka untuk menentukan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.<sup>14</sup>

Jadi penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan gejala-gejala yang ada di masyarakat. Penelitian deskriptif selain menggambarkan kejadian yang terjadi di masyarakat juga mengungkapkan data yang ada, dan juga memberikan analisis untuk memperoleh kejelasan dan kebenaran masalah yang di hadapi.

## **1. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya. Populasi bukan hanya orang, melainkan juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek-subjek yang dipelajari, melainkan seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Jalaludin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Rosda Karya, 1984),h.34

<sup>15</sup> ardiar, *Paradigm dan Model Penelitian Komunikasi*,(Jakarta,), hal.336

Berdasarkan dari pengertian populasi di atas maka yg termasuk populasi di dalam pondok pesantren nurul huda adalah Guru/Ustadz berjumlah 39.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>16</sup> Maksudnya adalah beberapa bagian atau wakil dari populasi yang ada untuk diteliti. Dalam penulisan ini teknik sampel yang penulis gunakan adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik sampel dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. *Purposive sampling* dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah. Tetapi berdasarkan atas adanya tujuan tertentu.

Adapun kriteria untuk menjadi sampel dalam penelitian yaitu sebagai berikut; “Ustadz, ustadzah, yang pernah terlibat dalam pengalaman guru, para ustadz atau ustadzah yang mengikuti pelatihan-pelatihan dan workshop sesuai dengan bidangnya masing-masing.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Interview (wawancara)

---

<sup>16</sup>*Ibid*, hal.336



Salah satu metode pengumpulan data ialah dengan jalan wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.<sup>17</sup>

Adapun jenis interview yang digunakan dalam penelitian ini ialah interview bebas terpimpin, ialah kombinasi antara wawancara tak terpimpin dan terpimpin. Jadi yang penulis maksud adalah pewawancara hanya membuat inti masalah yang akan diteliti. Kemudian dalam proses wawancara yang berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang di wawancarai apabila menyimpang.

#### **b. Observasi**

Metode ini penulis gunakan untuk mengetahui seputar pengembangan sumber daya manusia di dalam pondok pesantren nurul huda.

Observasi secara luas, observasi atau pengamatan berarti setiap kegiatan untuk melakukan pengukuran. Akan tetapi, observasi atau pengamatan di sini diartikan lebih sempit, yaitu pengamatan dengan menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan.<sup>18</sup>

Dalam penelitian observasi yang di pakai adalah non partisipan, yakni penulis hanya sebagai pengamat dan tidak ambil bagian di dalam metode yang

---

<sup>17</sup>Sofian Efendi & Masri Singarimbun, *Metodelogi Penelitian survai*, (Jakarta: LP3ES 1998).

<sup>18</sup>Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Social*, (Bandung: PT Remaja Rosdarya 2002), hal. 69

di gunakan dalam belajar mengajar oleh kiai kepada santri pondok pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu.

Metode ini penulis gunakan untuk menghimpun data tentang kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren nurul huda.

### **c. Dokumentasi**

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti dapat berupa berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi.<sup>19</sup>

Metode ini penulis gunakan untuk menghimpun data penelitian seputar kegiatan di dalam pondok pesantren nurul huda.

### **f. Analisis Data**

Analisis data yang dilakukan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran cukup menyajikan tabel tunggal dengan jumlah dan persentase untuk setiap kategori. Pembuatan klasifikasi itu sendiri sudah merupakan analisis pada tingkat pertama.<sup>20</sup>

Untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam analisis data kualitatif yang menghasilkan data deskriptif peneliti menggunakan cara berfikir deduktif,

---

<sup>19</sup>Koentjaraningrat, *Metodelogi Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT Gramedia pustaka utama 1977).

<sup>20</sup>*Ibid*, hal. 70

yakni pengambilan kesimpulan yang bersifat umum ke khusus, pengetahuan khusus yang dimaksud disini adalah temuan tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren serta masalah-masalah yang di hadapi pondok pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu dalam mengembangkan sumberdaya manusia.

#### **g. Tinjauan Pustaka**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan terhadap penelitian yang ada mengenai kekurangan kelebihan yang ada sebelum nya. Selain itu, penelitian terdahulu digunakan dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelum nya tentang teori-teori yang ada kaitan nya dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Untuk dijadikan sebagai sumber informasi dan perbandingan dalam penelitian. Berikut beberapa judul skripsi yang memilih tema yang berkorelasi dengan judul skripsi ini antara lain;

Penelitian yang dilakukan oleh Nuri Ulwati mahasiswi UIN Raden Intan Lampung fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi si dengan judul “Manajemen Pengawasan Sumberdaya Manusia Rumah Yatim di Bandar Lampung”, (2017) di susun. Hasil yang di teliti oleh saudari Nuri Ulwati tentang bagaimana proses pengawasan dari manajemen sumberdaya manusia yang terdapat di rumah yatim mandiri Bandar Lampung. Persamaan yang terdapat dalam skripsi ini adalah peneliti sama-sama meneliti tentang sumberdaya manusia di dalam suatu lembaga. Sedangkan perbedaan nya dengan skripsi saya dilihat dari

judul, tempat penelitian serta penjelasan-penjelasan yang lebih spesifik mengenai pondok pesantren, sedangkan penelitian skripsi terdahulu lebih menjelaskan tentang sumberdaya manusia dalam pengawasan di suatu lembaga sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh luthfia dipang dengan Judul skripsi “pengembangan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado” di susun oleh mahasiswi Universitas Sam Ratulangi Manado fakultas ekonomi dan bisnis. Penelitian ini membahas tentang faktor yang paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan nya, berupa penilaian saat perekrutan, pemberian bonus-bonus bagi karyawan serta penilaian akhir untuk jenjang karir bagi setiap karyawan yang memiliki peningkatan dalam kinerja nya.<sup>21</sup>

Perbedaan dalam skripsi ini yaitu objek atau tempat penelitian nya. Berdasarkan yang telah di paparkan di atas merupakan sebuah acuan penulis. Dari uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren nurul huda pringsewu.

Penelitian yang di lakukan oleh Mukhamad khasanudin yang berjudul “pengaruh kualitas sumber daya manusia pengelola Koperasi terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten demak”. Hasil dari penelitian ini

---

<sup>21</sup>Lutfia Dipang, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado”, *Jurnal Emba*, Vol 1:3 (September, 2013), hlm.1086-1087



menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja koperasi pondok pesantren.<sup>22</sup>

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni rekrutmen dan pengembangan karyawan.



---

<sup>22</sup> Skripsi Mukhamad khasanudin, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak”, IAIN Walisongo Semarang, 2011

## BAB II

### MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

#### A. Pengertian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama.

Mary Parker Follett menyatakan bahwa manajemen adalah *the art of getting things done through people*, yaitu sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu dilakukan orang lain. Hal ini meminta perhatian pada kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan organisasi dengan mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya, tanpa melakukan pekerjaan sendiri.

Menurut pandangan Drucker, manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan, dan produktif. Dubrin mengartikan manajemen sebagai suatu proses menggunakan sumberdaya organisasi untuk menjabai tujuan organisasi, melalui fungsi *planning dan decision making, organizing, leading, dan controlling*.

Manajemen adalah proses perencanaan, perorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumberdaya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas (Stoner dan Freeman,).<sup>1</sup>

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Manajemen merupakan sebuah proses, artinya seluruh kegiatan manajemen yang dijabarkan kedalam empat fungsi manajemen dilakukan secara berkesinambungan dan semuanya bermuara kepada pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga.<sup>3</sup>

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka disimpulkan manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumberdaya manusia, dan sarana prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 9

<sup>2</sup> Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), hal. 8

<sup>3</sup> Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Erlangga, 2010), hal. 4

## 2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>4</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan dalam semua organisasi yang dimaksudkan untuk mempengaruhi keefektifan sumber daya manusia dan organisasi.<sup>5</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>6</sup>

Dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, melalui perencanaan.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja di ciptakan untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan benar karena itu

---

<sup>4</sup> Hani handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; BPFE, 2014), hal. 4

<sup>5</sup> Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung; cv mandar maju, 2010), hal.3

<sup>6</sup> Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta;cv ALFABETA, 2016), hal. 1



merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawaban nya kelak.

### 3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan.<sup>7</sup>

Pengembangan manajemen adalah usaha untuk meningkatkan prestasi manajemen dengan menanamkan pengetahuan, perubahan prilaku, atau peningkatan keterampilan.<sup>8</sup>

Pengembangan adalah upaya memperluas atau mewujudkan potensi-potensi, membawa suatu keadaan secara bertingkat kepada suatu keadaan yang lebih lengkap, lebih besar, atau lebih baik, memajukan sesuatu dari yang lebih awal kepada yang lebih akhir atau dari yang sederhana kepada tahapan perubahan yang lebih kompleks.<sup>9</sup> Konsep pengembangan adalah suatu proses yang saling berkesinambungan antara pelatihan dan sumber daya manusia. Kata pengembangan di tambahkan pada bagian lain yang mempengaruhi perilaku atau strategi untuk mencapai suatu tujuan/hasil. Pengembangan adalah segala prilaku, strategi, design,

---

<sup>7</sup> Salidi Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung; Pustaka Setia, 2010), hal. 107

<sup>8</sup> Garry Desseler, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; PT Indeks, 2010), hal. 296

<sup>9</sup> Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung; Falah Production, 2004), hal. 331

restrukturisasi, keterampilan, perencanaan strategi, atau usaha memotivasi yang di rancang untuk menghasilkan pertumbuhan atau perubahan dari waktu ke waktu. Pengembangan adalah suatu proses untuk membantu organisasi atau individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Pengembangan melibatkan satu set strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapaian individu atau visi organisasi, misi, dan tujuan/hasilnya.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan pelaksana dari unsur pengembangan yang lain. Dengan demikian sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.<sup>10</sup>

Sedangkan efektifitas berkaitan dengan menerapkan tujuan yang benar dan efisiensi berkaitan dengan kemampuan meminimalisir penggunaan sumber-sumber yang tersedia dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga mengacu pada hubungan antara pemasukan (input) dan pengeluaran (output) secara tepat. Sebagai acuan nya adalah dengan cara melaksanakan segala sesuatu sesuai pada tempat nya yang seimbang yang artinya adil dan tidak melakukan pemborosan.

---

<sup>10</sup>Mairihot, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo 2002), hal. 2

Pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Aktivitas ini mengajarkan keahlian baru, mengajarkan keahlian yang ada, dan mempengaruhi sikap karyawan. Aktivitas pengembangan dirancang supaya mendidik karyawan di luar keperluan posisi, sehingga dipersiapkan untuk promosi atau mampu memandang peran dalam organisasi secara lebih luas.

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi karyawan, perusahaan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan.<sup>11</sup>

Dari beberapa pengertian dari pengembangan sumber daya manusia di atas dapat diambil sebagai rujukan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan, adalah proses meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia pada tenaga kependidikan, baik secara fisik maupun nonfisik, melalui pengalaman agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, dan pelatihan, peningkatan kesehatan, maupun perencanaan karier.

## **B. MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

---

<sup>11</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta ;Bumi Aksara, 2012).  
Hal 70

Dibawah ini akan diuraikan pengertian dari sumberdaya manusia dan pengembangan sumber daya manusia

### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai makna penyiapan manusia untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi.<sup>12</sup>

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasar nya seluruh ciptaan Allah untuk kemaslahatan umat manusia hal ini sangat jelas telah di tegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ  
إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan dia menundukan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-nya.Sesungguhnya nya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.(QS. Al-Jatsiyah(45):13)

---

<sup>12</sup> Salidi Samsudin, *Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia,2006),hal. 107

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawaban nya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi mamfaat sumber daya yang ada.

Manajemen sumber daya manusia yang ada dalam Islam adalah semua sumber daya yang di manfaatkan untuk ibadah kepada Allah. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan di tingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang di emban.<sup>13</sup>

Pendapat Wexley dan Yukl, mereka mengemukakan bahwa pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang di selenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai di dalam suatu organisasi.<sup>14</sup>

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi disuatu organisasi atau lembaga pendidikan (dalam hal ini pondok pesantren ) atau di pindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh sebab itu pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang di harapkan oleh setiap orang dalam organisasi atau lembaga pendidikan. Jadi manajemen

---

<sup>13</sup> <http://adieenilmu.blogspot.com/2011/05/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm.html?m=1>

<sup>14</sup> Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya 2002), hal. 43



pengembangan sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumberdaya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Leonard Nadier, pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktifitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan di rancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan.<sup>15</sup>

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia mencakup banyak hal, seperti pelatihan karyawan, pengembangan karir karyawan, manajemen dan pengembangan kinerja pembinaan, pendampingan, dan bahkan pemberian bantuan dana edukasi. Dapat di simpulkan bahwa fokus utama pengembangan sumber daya manusia adalah menembangkan setiap karyawan sehingga baik perusahaan dan karyawan dapat mencapai tujuan mereka.<sup>16</sup>

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk aktifitas dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengalaman agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja,

---

<sup>15</sup> <http://www.karyaone.co.id/blog/pengertian-pengembangan-sdm/>

<sup>16</sup> *Ibid*

pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup dan perencanaan karier. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai makna penyiapan manusia untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi.<sup>17</sup>

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.<sup>18</sup>

Analisis yang dilakukan oleh pondok pesantren untuk mencapai tujuan nya, para pengurus membentuk strategi organisasi yang lebih luas, dan membentuk system yang kuat agar dapat mengembangkan para ustad/ustadzah. Pengembangan sumber daya manusia dalam pondok pesantren harus di kaitkan dengan perencanaan strategis, karena pondok pesantren harus mengembangkan bakat-bakat yang di miliki oleh didikan nya(santri). .

## **2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan perkembangan dan inovatif menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misal nya praktek mengajar, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Salidi Samsudin, *Sumber Daya Manusia* (Bandung; Pustaka Setia, 2006), hal.21

<sup>18</sup> Wilson Bangun, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Erlangga, 2012), hal. 201

<sup>19</sup> *Ibid.* hal 179

Pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu cara yang efektif guna menghadapi tantangan dan peluang yang di hadapi. Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi. Selain itu tujuan dari pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugas nya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi di suatu organisasi atau lembaga pendidikan (dalam hal ini pondok pesantren) atau di pindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh sebab itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang di harapkan oleh setiap orang dalam organisasi atau lembaga pendidikan.<sup>20</sup>

Implementasi program pelatihan dan pengembangan berfungsi sebagai proses transformasi. Para tenaga kerja yang tidak terlatih di ubah menjadi pegawai yang jawab yang lebih besar.<sup>21</sup>

Ada delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia pada pendidik, sebagai berikut ;

- 1) *Productivity*, dicapai nya produktifitas pendidik.

---

<sup>20</sup> *Ibid*

<sup>21</sup> *Ibid* . Hal 68

- 2) *Quality*, meningkatkan kualitas pendidik.
- 3) *Human resources planning*, melaksanakan perencanaan sumber daya manusia pada pendidik
- 4) *Moral*, meningkatkan semangat dan tanggung jawab pendidik.
- 5) *iIndirect compensation*, meningkatkan kompensasi secara tidak langsung.
- 6) *Healt and safety*, memelihara kesehatan mental dan fisik pendidik
- 7) *Obsolescence prevention*, mencegah menurun nya kemampuan pendidik.
- 8) *Personal growth*, meningkatkan kemampuan individual pendidik.<sup>22</sup>

Menurut William Bwether, Jr. Dan Keith Davis, *Human Resources and Personel Management*, 1996:9, manajemen sumber daya manusia mempunyai empat tujuan: tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan kemasyarakatan, dan tujuan perseorangan.<sup>23</sup>

- a. Tujuan organisasional, adalah untuk mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia itu di adakan guna menambah atau meningkatkan keefektifan oranisasi.
- b. Tujuan fungsional, adalah untuk memelihara bantuan departemen sumber daya manusia pada suatu tingkat yangsesuai dengan kebutuhan organisasi
- c. Tujuan kemasyarakatan, adalah agar mau mendengarkan/menanggapi kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat sambil

---

<sup>22</sup>*Ibid*, hal. 109

<sup>23</sup>*Ibid*

mengurangi sebanyak-banyak nya pengaruh negatif dari tuntutan-tuntutan demikian terhadap organisasi

- d. Tujuan perseorangan, adalah untuk membantu pegawai-pegawai dalam mencapai saran-saran pribadi mereka, paling tidak sepanjang saran-saran tersebut menambah sumbangan perseorangan kepada organisasi.<sup>24</sup>

### 3. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam instansi pendidikan biasanya tenaga kerja yang akan menduduki tenaga baru yang tidak di dukung dengan pendidikan nya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang di tempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaan nya.<sup>25</sup>

Seseorang dalam bekerja selalu mengharapkan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau organisasi lingkungan kerjanya. Berkaitan dengan ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di tinjau dari masa pelaksanaanya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan.

#### Tahapan-tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk merealisasikan secara konkrit bantuan dari lembaga pendidikan terhadap pengembangan karier pada pendidik, maka di desain

---

<sup>24</sup> *Ibid*

<sup>25</sup> Mario Teguh Efendi, *Manajemen Sumber Daya; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta; Grasindo Widiasarana Indonesia, 2005), hal. 95



secara integral. Desain tersebut akan membantu mengenai pengembangan karier para pendidik. Adapun dalam mendesain program pengembangan ada tiga fase, yaitu;

#### 1) Fase perencanaan

Fase ini merupakan aktifitas menyelaraskan rancangan pekerja/pendidik dan rancangan lembaga mengenai pengembangan karier di lembaganya. dan kekurangan para pendidik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun bantuan atau usaha itu antara lain;

- a) Bantuan memilih jalur pengembangan karier sesuai yang tersedia
- b) Memperbaiki kekurangan atau kelemahan, bagi para pendidik dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kesungguhan dan membutuhkan nya untuk mewujudkan karier yang sukses.<sup>26</sup>

#### 2) Fase pengarahan

Fase ini bermaksud untuk membantu para pendidik agar mampu mewujudkan perencanaan nya menjadi kenyataan, yakni dengan menetapkan tipe karier yang di inginkan dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkan nya.

---

<sup>26</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*, (Yogyakarta;Gajah Mada University Pers, 1997), hal. 307

### 3) Fase pengembangan

Fase ini adalah tenggang waktu yang digunakan para pendidik dan tenaga kependidikan untuk memenuhi persyaratan yang memungkinkan nya melakukan gerak dari suatu posisi ke posisi lain yang di inginkan nya. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan antara lain;

1. Penyelenggaraan system mentor adalah cara pengembangan dengan menyelenggarakan hubungan antara pekerja senior dengan yunior sebagai kolega atau pasangan kerja
2. Pelatihan dalam rangka pengembangan karier bagi para pendidik

Rotasi jabatan dilakukan dengan caramenugaskan para pendidik untuk berbagai jabatan yang layak dilakukan apabila pekerja memiliki dasar keterampilan untuk melaksanakan tugasnya pada jabatan yang baru.

## 4. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Ada beragam metode yang digunakan perusahaan untuk menyampaikan pelatihan kita akan mulai dengan hal yang paling populer: *on-the-job-Training* <sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> *Opcit*, hal.285

Jenis pelatihan OTJ yang paling dikenal adalah *metode coaching* (membimbing) atau *understudy* (sambil belajar). Disini seorang pekerja yang telah berpengalaman atau penyelia yang di latih ditugaskan untuk melatih karyawan. Pada level bawah, dilatih dapat mendapatkan keterampilan dengan mengamati penyeliannya..<sup>28</sup>

OJT memiliki beberapa keunggulan. Metode ini relatif tidak mahal, orang yang dilatih belajar sambil bekerja. Tidak membutuhkan fasilitas di luar kantor yang mahal seperti ruang atau tempat khusus, metode ini juga memberikan pembelajaran, karena orang yang belajar sambil melakukan nya dan mendapatkan timbal balik yang cepat atas prestasi mereka..<sup>29</sup>

Magang, makin banyak pengusaha yang menerapkan program ini, metode ini telah ada sejak abad pertengahan. Magang adalah suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan pelatihan langsung dipekerjaan..<sup>30</sup>

Belajar secara informal, pengusaha tidak boleh meremehkan pentingnya atau nilai dari pelatihan informal. Survey dari *the American Society for training and development* memperkirakan sekitar 80% dari yang dipelajari karyawan mengenai pekerjaan, di peroleh bukan program pelatihan formal tapi melalui perangkat informal, termasuk

---

<sup>28</sup> *Opcit*, hal. 286

<sup>29</sup> *Opcit*, 286

<sup>30</sup> *Opcit*, hal. 287

melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan berkolaborasi dengan kolega mereka.<sup>31</sup>

Job Instruction Training, untuk memulainya buatlah langkah yang dibutuhkan dalam pekerjaan, masing-masing urutan dalam rangkaian yang tepat. Langkah-langkah itu memperlihatkan apa yang harus dilakukan, dan hal penting memperlihatkan bagaimana dan mengapa hal itu harus dilakukan.<sup>32</sup>

Handoko, mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan organisasi pada waktu yang akan datang serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut.<sup>33</sup>

## **5. Factor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber daya manusia**

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khusus nya pendidikan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal, baik secara makro maupun mikro dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk perkembangan pribadinya.<sup>34</sup> Oleh karena itu, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu memperhatikan factor-faktor baik dalam

---

<sup>31</sup> *Opcit*, hal. 287

<sup>32</sup> *opcit*

<sup>33</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia), hal.62

<sup>34</sup> *op. Cit.* hal. 176-179

organisasi/lembaga pendidikan itu sendiri maupun diluar organisasi pendidikan yang bersangkutan.yaitu sebagai berikut ;

1) Factor internal

Factor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi/lembaga pendidikan yang dapat dilakukan, baik pimpinan/kepala sekolah maupun anggota organisasi/para pendidik yang bersangkutan, yaitu misi dan tujuan organisasi/lembaga pendidikan.

2) Factor eksternal

Agar organisasi/lembaga pendidikan tersebut dapat melaksanakan misi dan tujuan nya, maka harus memperhitungkan factor-faktor eksternal organisasi yaitu:

- a) Kebijakan pemerintah
- b) Sosio budaya masyarakat
- c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Proses perencanaan sumber daya manusia menurut handoko, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut.<sup>35</sup>

- a. Lingkungan eksternal, perubahan sulit di prediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

---

<sup>35</sup> *Ibid*



- b. Keputusan organisasional, berbagai keputusan organisasional yang memengaruhi permintaan sumber daya manusia adalah : (1) rencana strategis perusahaan yang berpengaruh. : (2) dalam jangka pendek, para perencana menerjemahkan rencana-rencana strategis menjadi operasional dalam bentuk anggaran.
- c. Faktor prnyediaan karyawan, permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan karyawan.<sup>36</sup>

#### 4. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

John H. Proctor dan William menyebutkan terdapat tiga belas manfaat pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut .<sup>37</sup>

- 1) Meningkatkan kepuasan para karyawan
- 2) Mengurangi pemborosan
- 3) Mengurangi ketidakhadiran pegawai
- 4) Memperbaiki metode dan system kerja
- 5) Meningkatkan tingkat penghasilan
- 6) Mengurangi biaya-biaya lembur
- 7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- 8) Mengurangi keluhan pegawai
- 9) Mengurangi kecelakaan kerja
- 10) Memperbaiki komunikasi
- 11) Meningkatkan pengetahuan pegawai

---

<sup>36</sup> *Ibid*

<sup>37</sup> *Ibid*

- 12) Memperbaiki moral pegawai
- 13) Menimbulkan kerja sama yang sangan baik.<sup>38</sup>

Selain manfaat di atas, bagi organisasi terdapat manfaat yang dapat di petik melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan, yakni:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi karena kecermatan melaksanakan tugas , semakin baik nya kerjasama yang terjalin antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah di tetapkan serta lancarnya kondisi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya prosese pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar di perintah oleh para manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> *Ibid*

Para pengasuh pondok pesantren akan berhasil menjalankan tugasnya dalam pengembangan sumber daya manusia bila melaksanakannya secara terencana.<sup>40</sup>

Perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Manfaat-manfaat tersebut sebagaimana Rivai (2004:48), adalah sebagai berikut.

- a. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, dengan perencanaan sumber daya manusia, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang lebih baik.
- b. Peningkatan efektivitas kerja, melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektivitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan dengan syarat sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Produktivitas lebih ditingkatkan, produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia.
- d. Penentuan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang, perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja pada masa depan, baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan.
- e. Penanganan informasi, salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang penting adalah penanganan informasi ketenagakerjaan.

---

<sup>39</sup> *Ibid*

<sup>40</sup> *Ibid*

- f. Penelitian, seperti telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian.
- g. Dasar bagi penyusunan pogram kerja, rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja dalam perusahaan.
- h. Mengetahui pasar tenaga kerja, pasar kerja merupakan sumber untuk mencari calon-calon sumber daya manusia yang potensial untuk diterima di perusahaan.
- i. Acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan acuan yang mempermudah penyusunan program yang lebih matang dan lebih dapat di pertanggung jawabkan.
- j. Kepentingan sumber daya manusia, ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia, yaitu: (a) kepentingan imdividu; (b) kepentingan organisasi; (c) kepentingan nasional.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> *Ibid*

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **A. Profil Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu**

###### **1. Sejarah singkat berdirinya Pondok Pesantren Nurul Huda pringsewu**

Pondok pesantren Nurul Huda Pringsewu didirikan pada tahun 1966. Awal mula nya KH. Abdullah Sayuti membangun surau panggung kecil dan sederhana, surau itu beliau fungsikan untuk menyebarkan agama islam di sekitar masyarakat pringsewu. Semakin hari banyak warga bertambah dalam mengikuti kegiatan mengaji yang beliau asuh, sehingga beliau mulai membuat asrama untuk sebagian warga yang bermukim jauh dari surau , tersebut. Kebanyakan santri beliau dulu tidak sepenuhnya menetap dalam pesantren atau disebut juga dengan santri kalong.

Perkembangan dan pembangunan pondok pesantren Nurul Huda selanjutnya pada tahun 1860, mulai membangun pemukiman santri dan madrasah ibtidaiyah yang menampung santri yang ingin menetap dan memperdalam ilmu agama dan pengetahuan umum. Pada tahun 1983-2000 perkembangan santri Nurul Huda sangat pesat, sekitar tahun 1988, madrsasah ibtidaiyah diganti dengan madrasah diniyah. Dan tahun 2000 bertambah madrasah tsanawiah dan madrasah aliyah, pada tahun 2012 yayasan pesantren Nurul Huda menjalin hubungan koperasi dengan BMT sidogiri milik pesantren sidogiri pasuruan Jawa Timur. Dari tahun 2007



hingga saat ini, pondok pesantren Nurul Huda masih terus membangun dan mengembangkan sarana santri putra maupun santri putri.<sup>1</sup>

Hal yang memotivasi pendiri Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu adalah rasa kepedulian besar dari KH Abdullah Sayuti guna melakukan pembinaan rohani dan keagamaan kepada masyarakat setempat.<sup>2</sup>

Dalam pondok pesantren Nurul Huda terbagi menjadi 5 lokasi (komplek), sehingga pada tahun ini pondok pesantren Nurul Huda memiliki 3 lokasi santri putri dan 2 lokasi santri putra, yaitu :

- a. Banat 1 (Mariatul Fauziah) di asuh oleh Hj. Almukarromah
- b. Banat 2 (AL- Faudiyah), di asuh oleh KH. Fuad Abdillah
- c. Banat 3 (AL-Azizah), yang di asuh oleh Drs. Hj. Hamdanah, AS.
- d. Banin 1 (Nurul Huda Pusat), diasuh KH. Moh. Shohib, AS.
- e. Banin 2 (AL-Husein) diasuh oleh H. Ahmad Husein, AS.<sup>3</sup>

## **2. Letak Geografis**

Pondok pesantren Nurul Huda Pringsewu berada di Jl. Kihajar Dewantara No. 42/55 Pringsewu Kabupaten Pringsewu, letak Yayasan Nurul Huda berada di tengah-tengah pemukiman yang cukup padat, pesantren ini mempunyai letak yang sangat strategis karena dekat dengan

---

<sup>1</sup>Dokumen Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu  
(Buku Sekolah Pondok Pesantren Nurul Huda)

<sup>2</sup>Wawancara dengan pengasuh pondok pesantren Nurul Huda Pringsewu (Siti Zulaika).

<sup>3</sup>Dokumen Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu (Buku Sekolah Pondok Pesantren Nurul Huda)

pusat perbelanjaan, dan dekat dengan sekolah- sekolah formal dan madrasah.<sup>4</sup>

### **3. Visi, Misi Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu**

#### **VISI**

“Menjadikan Pondok Pesanten Nurul Huda sebagai Lembaga Pendidikan Non formal yang mampu memberdayakan, mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki oleh Kiai, santri, pengelola Pon-Pes, agar dapat berkompetisi di masyarakat secara umum.”

#### **MISI**

“Menghasilkan out warga belajar / santri yang mandiri, mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman berakhlakul karimah, berilmu amaliah.”

### **4. Karakteristik Kultur Pondok Pesantren Nurul Huda**

Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu Memiliki beberapa aspek yang merupakan elemen dasar dari pesantren yang perlu di kaji lebih mendalam mengingat pesantren merupakan sub kultur dalam kehidupan masyarakat kita sebagai suatu bangsa. Walaupun pesantren dikatakan sebagai sub kultur, sebenar nya belum merata di miliki oleh kalangan pesantren sendiri karena tidak semua aspek di pesantren berwatak sub kulturil. Sub kultur merupakan sistem norma, nilai,

---

<sup>4</sup>Dokumen Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu (Buku Sekolah Pondok Pesantren Nurul Huda)

kepentingan atau perilaku yang membedakan antara individu, kelompok dan satu kesatuan masyarakat. Dalam hal ini Pondok Pesantren merupakan sub kultur dari kehidupan masyarakat dimana kultur Pondok Pesantren memiliki norma dan nilai yang berbeda dibandingkan dengan masyarakat.

Pondok pesantren Nurul Huda Pringsewu menyelenggarakan pendidikan tingkat diniyah, dan aliyah pendidikan ini untuk mengkaji kitab-kitab kuning pada siang dan malam hari. Di antara kitab-kitab yang dikaji oleh para santri yaitu Ulumul Qur'an, Tafsir Ulumul (Merupakan pembahasan-pembahasan mengenai tafsir Al-Quran), Hadist-Hadist, Akidah, Tasawuf/Akhlak, Nahwu shorof, Fiqih, dan filsafat. Tempat belajar diselenggarakan di musolah pondok pesantren dan di dalam kelas. Untuk kelancaran pengkajian kitab kuning pihak pondok pesantren membuat jadwal tersendiri yang dijadikan pedoman para ustadz atau ustadzah untuk mengajar para santri.

Sistem pendidikan pada pondok pesantren Nurul Huda menganut sistem madrasah/sekolah yang terintegrasi dengan sistem pesantren. Berdasarkan reformulasi manajemen pada Pesantren Nurul Huda terlihat dari pengembangan bentuk dan sistem pengembangan bentuk sumber daya manusia nya, dengan metode pembelajaran sorongan, bandungan dan halaqah ditambah dengan memasukan sistem pendidikan formal sebagai bentuk pengembangan. Metode belajar

yang digunakan Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu adalah sebagai berikut:

a. Sorogan

Yaitu suatu sistem belajar secara individual dimana seorang santri berhadapan dengan seorang guru, dengan sistem pengajaran secara sorogan ini memungkinkan hubungan Kiai dengan Santri sangat dekat, sebab Kiai dapat mengenal kemampuan pribadi santri secara satu persatu.

b. Bandungan

Sistem bandungan ini sering disebut dengan Halaqoh dimana dalam pengajaran, kitab yang dibaca oleh Kiai hanya satu, sedang para santri membawa kitab yang sama, lalu santri mendengarkan dan menyimak bacaan Kiai.

c. Halaqah

Sistem halaqah sudah menjadi salah satu bagian atau ciri bagi sebuah pesantren. Sistem halaqah di pesantren tentu saja dituntut penerapannya mengingat bahwa di pondok pesantren terdapat kurikulum nonformal kepesantrenan seperti kajian kitab-kitab klasik dan pengajaran bahasa Arab. Para santri mengikuti pelajaran dengan duduk di sekeliling kiai di dalam ruangan (masjid/kelas) dan kiai menjelaskan materi dengan secara kuliah. Para santri menyimak kitab masing masing dan membuat catatan pada kitabnya untuk mengesahkan bahwa ilmu itu telah diberikan oleh kiai.

Pesantren sebagai bagian dari masyarakat yang mempunyai elemen dasar yang membedakan dengan lembaga pendidikan lain. Ketahanan nya membuat pesantren tidak mudah menerima suatu perubahan yang datang dari luar karena memiliki suatu benteng tradisi sendiri. Elemen-elemen dasar tersebut antara lain :

a. Pondok/asrama santri

Sebuah pesantren pada dasarnya merupakan sebuah asrama pendidikan islam tradisional, dimana para santri nya tinggal bersama dan belajar di bawah pimpinan dan bimbingan seorang kiai menetap.

b. Masjid

Masjid juga bisa berarti tempat shalat berjamaah, fungsi masjid dalam pesantren bukan hanya sebagai tempat shalat saja, melainkan sebagai pusat pemikiran segala kepentingan santri termasuk pendidikan dan pengajaran. Masjid merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dengan pesantren dan dianggap sebagai tempat yang paling tepat untuk mendidik para santri terutama dalam praktik shalat, khutbah dan pengajaran kitab-kitab klasik.

c. Santri

Adanya santri merupakan unsur penting, sebab tidak mungkin berlangsung kehidupan pesantren tanpa adanya santri. Di dalam pondok pesantren terdapat dua jenis santri yaitu:



- 1) Santri mukmin, yaitu santri yang datang dari jauh dan menetap di lingkungan pesantren. Santri mukmin yang paling lama biasanya diberi tanggung jawab untuk mengurus kepentingan pesantren sehari-hari dan membantu kyai untuk mengajar santri-santri muda tentang kitab-kitab dasar dan menengah.
- 2) Santri kalong yaitu santri-santri yang berasal dari daerah sekitar pesantren dan tidak menetap di pesantren, mereka mengikuti pelajaran dengan berangkat dari rumah nya dan pulang kerumah nya masing-masing sesuai pelajaran yang diberikan.

d. Kiai

Kiai merupakan elemen yang paling esensial dari suatu pesantren. Biasanya kyai itulah sebagai pendiri pesantren sehingga pertumbuhan pesantren tergantung pada kemampuan kiai sendiri .

e. Pengajaran kitab islam klasik

Elemen lain yang sudah menjadi tradisi di pondok pesantren nurul huda adalah adanya pengajaran kitab-kitab islam klasik yang dikarang oleh ulama-ulama besar terdahulu tentang berbagai macam ilmu pengetahuan agama islam dan bahasa arab. Kitab klasik yang di ajarkan di pesantren terutama bermazhab syafi'iyah. Pengajaran kitab kuno ini bukan hanya mengikuti tradisi pesantren pada umum nya tetapi mempunyai tujuan tertentu untuk mendidik

calon ulama yang mempunyai pemahaman komprehensif terhadap ajaran agama islam. Menurut keyakinan yang berkembang di pondok pesantren di pelajari kitab-kitab kuning yang merupakan jalan untuk memahami keseluruhan ilmu agama islam

## 5. Keadaan Ustadza

Keadaan tenaga pengajar pondok pesantren nurul huda khusus nya ustadza ada 16 orang yaitu:

No	Nama	Jabatan	Kualifikasi pendidikan
1	Dra. Hj. Hamdanah	Nyai/pimpinan komplek	D3
2	Hj. Almukaromah	Ustadzah/ pengurus komplek	SMA
3	Nur Aida Fitriani	Ustadzah/ rois	SMA
4	Hema Ulfia	Ustadzah/ pengurus	S1
5	Yuliana	Ustadzah/ pengurus	S1
6	Eka Ayu	Ustadzah/ pengurus	S1
7	Dedek Sofia Intan	Ustadzah/ pengurus	SMA
8	Yesi Fitria	Ustadzah/ pengurus	S1
9	Indri Lestari	Ustadzah/ pengurus	SMA
10	Iis Dahlia	Ustadzah/ pengurus	SMA
11	Shehan Salsabila	Ustadzah/ pengurus	SMA
12	Rodiyah	Ustadzah/ pengurus	SMA
13	Herna Ulfia	Ustadzah/ pengurus	SMA
14	Siti Zulaika	Ustadzah/ pengurus	SMA

15	Arnum Analisa	Ustadzah/ pengurus	SMA
16	Zaziroh Kamilawati	Ustadzah/ pengurus	SMA

Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren

Nurul Huda Pringsewu sesuai dengan manfaat pelatihan yang terdapat di teori dimana pelatihan dilaksanakan untuk memperoleh peningkatan produktivitas kerja organisasi karena kecermatan melaksanakan tugas , semakin baik nya kerjasama yang terjalin antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah di tetapkan serta lancarnya kondisi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh. Beberapa contoh pelatihan yang telah di laksanakan Pondok Pesantren Nurul huda di antaranya :

a) Pelatihan metode pembelajaran iqro' dengan metode yanbu'a.

Ustad dan ustadzah Pondok Pesantren Nurul Huda mengikuti program pelatihan metode pembelajaran iqro' dengan metode yanbu'a dalam rangka menambah wawasan dalam mengajarkan iqro' kepada santri, pelatihan ini membuka wawasan ustad dan ustadzah meliputi manajemen atau pengolahan lembaga al-qur'an, teknik pembelajaran metode iqro', murratal al-qur'an, serta motivasi kelembagaan. Yanbu'a merupakan metode baca, tulis, dan menghafal Al-quran dengan cepat mudah dan benar bagi anak-anak mapun dewasa. Bagi yang sudah bisa membaca Al-quran ini akan meningkatkan kefasihan, juga bisa di ajarkan ke anak didik nya di pondok pesantren agar lebih cepat di pahami.

Pelatihan ini hanya di adakan satu tahun sekali, dan tidak semua ustadzah di ikutkan dalam pelatihan,

b) Pelatihan IT

Para ustad dan ustadzah dalam pembelajaran dikelas harus bisa menggunakan laptop dan LCD, maka dari pihak madrasah mengadakan pelatihan IT dengan penguatan pendidikan karakter yaitu akhlak dan kompeten yang mampu menciptakan ustad dan ustadzah yang mempunyai kemampuan baik dari sisi teknologi maupun sosial nya. Selain itu dengan perkembangan zaman yang sudah menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, ustad dan ustadzah harus piawai atau dekat dengan teknologi, Pondok pesantren Nurul Huda ingin para ustad dan ustadzah harus komunikatif dan minimal membuat bahan pembelajaran visual dengan mengedepankan IT agar tampilan nya lebih menarik serta lebih mudah dimengerti oleh para santri.

c) Pelatihan Mubaligh Muda

Kegiatan pelatihan mubaligh muda ini diselenggarakan oleh pihak pondok pesantren yang di bina oleh bapak Gufron. Program pelatihan ini sudah berjalan sebanyak lima kali dengan jumlah peserta di setiap angkatan sekitar 25 orang. Pelatihan yang di ikuti oleh ustad dan ustadza pondok pesantren Nurul Huda ini merupakan pelatihan angkatan ke-6. Adapun tujuan dari pelatihan ini untuk mengkader atau melahirkan mubaligh-mubaligh muda

Indonesia dengan pemikiran yang luwes tentang HAM, keragaman dan toleransi. Kegiatan yang dilaksanakan di pondok pesantren Nurul Huda ini berlangsung selama tiga hari. Rangkaian acara pelatihan ini lebih banyak memberikan ilmu-ilmu mengenai konten. Selanjutnya kegiatan diisi dengan berbagai materi yang disampaikan oleh narasumber berkompeten. Di antaranya training teknik komunikasi dalam berdakwah, wawasan Islam tentang Pancasila sebagai pandangan hidup, menggali nilai toleransi intra dan antar umat beragama, argumen Islam tentang toleransi, Pluralisme, dan HAM, menggali mata rantai pemikiran Islam di Indonesia, wawasan Al-Quran dan Hadist tentang HAM. Dari kegiatan mubaligh muda ini, ustad dan ustadza mendapatkan ilmu terkait konten dakwah dan teknik-teknik komunikasi dalam berdakwah yang siap untuk di transformasikan pada santri-santri.

d) **Pelatihan Pengajaran Bahasa Arab dan Asing**

Pengurus lembaga pengajaran bahasa Arab dan Asing (LPBAA) Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu mengadakan pelatihan bahasa Arab dan Inggris, Jumat (11/03). Pelatihan yang digelar di Pondok Pesantren Nurul Huda ini diikuti oleh semua ustad dan ustadza yang mengajar di Pondok Pesantren Nurul Huda. Dalam pelatihan ini, Ust. Mahbub, menjadi narasumber untuk melatih peserta tentang metode pengajaran bahasa Arab yang efektif.

## **6. Program Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu**



a. Program yang akan dilakukan :

- 1) Penanaman bibit kakau/coklat seluas 3 ha
- 2) Penanaman singkong seluas 20 ha
- 3) Kursus menjahit tingkat menengah dan mahir
- 4) Kursus membuat kue kering dan basah lanjutan
- 5) Kursus komputer

b. Program yang sudah dilaksanakan

- 1) Harian Madrasah Diniyah Ba'da Ashar ( putri ), Ba'da Isya ( putra )
- 2) Pengajian Alqur'an Ba'da Maghrib & Duha
- 3) Pengajian Kitab kuning Ba'da Subuh
- 4) Mingguan Jami'atul Mubalighin Malam Jum'at
- 5) Pelatihan seni Kaligrafi Hari Minggu
- 6) Pengembangan kiro'ah Hari Minggu
- 7) Pelatihan seni rebana Hari Minggu
- 8) Pelatihan Nasyid Hari Minggu
- 9) Pengembangan vokal Malam Minggu
- 10) Pelatihan seni beladiri Malam Minggu
- 11) Olahraga Malam Minggu
- 12) Pelatihan ketrampilan komputer Hari Jum'at & Minggu
- 13) Bulanan Pengajian Jami'atul Qubro Setiap hari Minggu
- 14) Tahunan Peringatan hari – hari besar Islam
- 15) Pengajian bulan Ramadhan Setiap bulan Ramadhan

16) Perlombaan Akhirussanah Setiap akhir tahun

17) Reuni santri alumni Setiap bulan syawal

c. Faktor Pendukung

- 1) Tersedianya peserta didik yang menetap sehingga program dapat terus berkelanjutan
- 2) Tersedianya tempat pelatihan yang memadai
- 3) Tersedianya lahan pertanian/ perkebunan yang cukup untuk praktek bertani dan berkebun

d. Faktor Penghambat

- 1) Terbatasnya tenaga trampil sebagai tutor
- 2) Terbatasnya dana yang tersedia
- 3) Jarak antara kebun kakau dan singkong dari pondok cukup jauh
- 4) Beberapa pelatihan tidak berkesinambungan sehingga kemajuan ketrampilan yang dimiliki santri sulit dipantau<sup>5</sup>

## **7. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren**

### **Nurul Huda**

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan, juga sebagai penyedia jasa pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pengembangan dan perubahan pengelolaan yang berorientasi masa depan yang kompetitif. Untuk menjadikan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang mampu menjawab segala tuntutan zaman,

---

<sup>5</sup><http://yayasanponpesputraputrinurrulhuda.blogspot.com/p/profil-yayasan.html>

langkah awal yang dibenahi adalah manajemen sumber daya manusia, hal ini penting karena manajemen SDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi diurus dan dikelola oleh manusia. Manajemen pengembangan sumber daya manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, dimulai dari tahap perencanaan, implementasi dan evaluasi.

#### 1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa tahapan yang ditempuh pesantren dalam melakukan perencanaan pengembangan SDM nya yaitu analisis kebutuhan pengembangan, tujuan pengembangan serta strategi pengembangan. Maka dalam konteks ini akan dijabarkan tentang temuan penelitian dari masing-masing tahapan fokus perencanaan pengembangan SDM.

##### a. Kebutuhan Pengembangan

Dasar yang melatar belakangi Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu melakukan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menyediakan manusia yang professional dan handal dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga sesuai dengan visi dan misi Pondok Pesantren. Berdasarkan wawancara dengan. Moh Gufron AS selaku pimpinan pondok pesantren mengenai perencanaan pengembangan

sumberdaya manusia terkait dengan kebutuhan Pondok Pesantren adalah sebagai berikut :

*“Pengembangan SDM memang sangat dibutuhkan bagi Pondok Pesantren Nurul Huda mengingat kami membutuhkan tenaga pengajar yang profesional kemudian kebutuhan tenaga pengajar yang sesuai dengan spesifikasi tugasnya dilakukan untuk rekrutmen tenaga pengajar yang memiliki kualifikasi akademik sesuai kebutuhan pesantren. Kami juga mempertimbangkan rasio jumlah pengajar dengan santri”<sup>6</sup>*

Perencanaan pengembangan yang mengacu pada kebutuhan mengembangkan dilakukan dikarenakan kebutuhan kualitas tenaga pengajar atau profesionalisme, selanjutnya pengembangan sumber daya manusia dilakukan dikarenakan kebutuhan spesifikasi tenaga pengajar sesuai dengan keahlian atau spesifikasi tugas serta mempertimbangkan rasio kebutuhan dengan banyaknya santri.

#### b. Tujuan Pengembangan

Perumusan tujuan pengembangan merupakan hal yang sangat mendasar bagi Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah Tujuan diselenggarakan pelatihan dan pengembangan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Moh Gufron AS, Pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten

---

<sup>6</sup>Moh Gufron AS, Wawancara dengan Penulis, Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu , rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

Pringsewu mengenai tujuan pengembangan adalah sebagai berikut

:

*“Peran kita dalam membuat suatu program pasti mempunyai tujuan dan tujuan di adakan nya pelatihan dan pengembangan bagi para ustad maupun ustadzh adalah untuk meningkatkan kemampuan guru, menjadikan guru-guru lebih professional dalam menjalankan tugas-tugas nya sesuai dengan bidang nya masing-masing, selain itu juga menjadikan para ustad maupun ustadzh lebih bertanggung jawab dalam mengemban suatu amanah dan bisa meningkatkan semangat para ustad dan ustazh untuk menjalankan tugasnya. Dari tujuan ini kami berharap penuh bagi para ustad dan ustadzh yang mengikuti pelatihan dan pengembangan bisa di ajak kerja sama dengan lembaga dalam melaksanakan program-program atau tujuan-tujuan yang telah di tetapkan oleh lembaga”<sup>7</sup>*

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusi di Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu adalah 1) Meningkatkan profesionalisme guru, 2) Meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 3) Meningkatkan kerjasama demi mencapai tujuan lembaga.

#### c. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sebelum dilakukan pengembangan maka dibutuhkan strategi pengembangan, strategi pengembangan juga bagian dari proses perencanaan suatu pengembangan SDM, program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan perestasi kerja, serta memperbaiki kepuasan kerja. Hasil wawancara dengan pemimpin Pondok Pesantren terkait dengan strategi yang disusun

---

<sup>7</sup>Moh Gufron AS, wawancara dengan Pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019



untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

*“Strategi pengembangan yang disusun mengacu pada hasil analisis kebutuhan pengembangan dipesantren yaitu terpenuhinya kuantitas dan kualitas SDM, pengembangan berkaitan dengan rekrutmen SDM, pendidikan dan pelatihan serta pembentukan budaya pesantren, pengembangan melalui program rekrutmen SDM dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi standar kebutuhan jumlah tenaga pengajar dan mudabbir di pesantren, selanjutnya melalui program pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber SDM dalam menjalankan tugasnya secara professional”<sup>8</sup>*

Strategi pondok pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan 1) menganalisis terpenuhinya kualitas dan kuantitas SDM, 2) Perbaikan sistem rekrutmen, 3) Program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sumber SDM dalam menjalankan tugasnya secara professional.

## 2. Implementasi Sumber Daya Manusia

Implementasi pengembangan SDM yang telah dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu adalah melalui dua program yaitu program rekrutmen dan program pelatihan.

### a. Program Rekrutmen

Setelah pemimpin pesantren membuat analisis pekerjaan, baru kemudian mengadakan perekrutan. Proses perekrutan dapat diilustrasikan sebagai suatu rangkaian dari proses sebelumnya.

---

<sup>8</sup>Moh Gufron AS, wawancara dengan pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

Jauh sebelum perekrutan dilaksanakan, dilakukan dulu sebuah penelitian untuk mendesain sebuah program perekrutan yang bertujuan pada komitmen terbesar dari para anggota, produktifitas tinggi, dan kualitas kerja yang baik. Perekrutan adalah suatu proses pencarian kandidat pekerja yang potensial untuk menjalankan dan mengatasi lowongan dalam organisasi. Adapun program rekrutmen yang dilakuakn pondok pesantren Nurul Huda adalah sebagai berikut :

*“Pertama analisis kebutuhan contoh dari anasilis kebutuhan yang kami lakukan di antara nya adalah menentkan factor internal dan eksternal terlebih dahulu, yang kami sebut factor internal disini adalah kondisi persiapan dan kesiapan sumber daya manusia di pondok pesantren ini sendiri, dalam memberikan pengajaran kepada para santri di masa sekarang dan untuk mengantisipasi perkembangan nya di masa depan. Intinya factor internal ini adalah alasan permintaan sumber daya manusia, yang bersumber dari kekurangan sumber daya manusia di dalam pondok pesantren sehingga diperlukan nya penambahan jumlah sumber daya manusia.Sedangkan dari factor eksternal sendiri adalah kondisi lingkungan yang berada di luar kendali pondok pesantren yang berpengaruh pada rencana strategi dan rencana operasional pondok pesantren, sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada perencanaan sumber daya manusia pondok pesantren.Factor eksternal ini pada dasarnya dapat dikaegorikan sebagai sebab atau alasan permintaan sumber daya manusia di lingkungan pondok pesantren.*

*Kedua menentukan sasaran dalam menentukan sasaran, pihak pondok pesantren harus memperhitungkan persediaan sumber daya manusia yang sudah ada sekarang ini, maka perlu tindak lanjut yang akan di ambil missal nya, pengangkatan pegawai baru, penambahan kemampuan terhadap pegawai yang sudah ada melalui pelatihan pengurangan pegawai dan sebagainya.*

*Ketiga menentukan tempat dan waktu seleksi dalam menentukan tempat dan waktu seleksi biasa nya tempat tetap di lakukan di komplek madrasah namun di hari libur sehingga tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar di pondok pesantren dan mengangkat dan memutuskan bagi yang lolos seleksi.dan keempat*

*memutuskan bagi yang lolos, jika peserta tes sudah memenuhi syarat yang telah di tentukan dari pondok pesantren dan pas dengan posisi yang akan di tempati maka dapat dinyatakan lolos dalam seleksi ini.”<sup>9</sup>*

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan pernyataan Ustadza Siti Zulaika yang menyatakan bahwa :

*“Syarat-syarat untuk menjadi ustad atau ustadzh baru di sini yang pertama harus mengikuti tes dan tes di sini terbagi menjadi dua yakni lisan dan tertulis jadi untuk yang lisan para calon ustad dan ustadzh di harus kan hafal beberapa surat al-qur'an dan mempunyai penguasaan yang baik tentang agama. Sedangkan untuk tertulis nya senidiri itu pengetahuan umum, dan penguasaan materi sesuai dengan mata pelajaran yang akan di ampu oleh ustad maupun ustadzh tersebut”<sup>10</sup>*

Program rekrutem melalui empat tahapan yang pertama analisis kebutuhan, selanjutnya menentukan sasaran, menentukan tempat seleksi dan menetapkan. Hal ini dibenarkan oleh pengajar di Pondok tersebut dimana untuk menjadi pendidik di Pondok Pesantren Nurul Huda melalui tahap seleksi baik lisan maupun tertulis.

Selanjutnya dalam proses rekrutmen Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu memiliki beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

*“Hal yang kami pertimbangkan meliputi beberapa aspek seperti : Performance. Meliputi penampilan fisik, cara berekspresi. Kualifikasi yang dimiliki seperti pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Bakat bawaan. Dalam Islam dikenal dengan fitrah, Seperti kecepatan memahami sesuatu, keinginan untuk belajar. Motivasi, maksudnya adalah motivasi yang dimiliki oleh*

---

<sup>9</sup>Moh Gufron AS, wawancara dengan pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

<sup>10</sup>Siti Zulaika. Wawancara dengan ustadzah Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

*calon pelamar dan penyesuaian tetap stabil dalam menghadapi tekanan, dan memiliki hubungan baik dengan yang lain<sup>11</sup>”*

*“pelaksanaan pengadaan atau rekrutmen sumber daya manusia di lingkungan pada pondok pesantren yang dilaksanakan dengan dua system yaitu system terbuka dan system tertutup. System terbuka jika pengurus atau ustad-ustadza yang dibutuhkan lebih dari tiga orang, tetap jika dibawah tiga orang maka penarikan pengurus atau ustad-ustadza hanya dilakukan oleh kepala pondok pesantren dengan merekrut santri senior yang mampu melaksanakan tugas dengan baik.*

Seleksi Sumber Daya Manusia. Pada tahap ini pemimpin pesantren harus benar-benar mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja yang seperti apa yang sesuai dengan *job description* yang telah disiapkan. Secara umum pemimpin dalam seleksi mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: 1) Performance. Meliputi penampilan fisik, cara berekspresi. 2) Kualifikasi yang dimiliki seperti pendidikan, pelatihan dan pengalaman. 3) Bakat pembawaan. Dalam Islam dikenal dengan fitrah, Seperti kecepatan memahami sesuatu, keinginan untuk belajar. 4) Motivasi, maksudnya adalah motivasi yang dimiliki oleh calon pelamar. 5) Penyesuaian tetap stabil dalam menghadapi tekanan, dan memiliki hubungan baik dengan yang lain.

Dengan mempertimbangkan lima hal di atas diharapkan dapat input yang berkualitas supaya dalam bekerja mampu bertanggung jawab secara keahlian dan psikologis terhadap lembaga atau instansi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pondok Pesantren tempat bekerja. Dengan demikian, proses sirkulasi tenaga ahli dapat diatasi,

---

<sup>11</sup>Moh Gufron AS, wawancara dengan pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

serta orientasi dan tujuan sebuah lembaga akan dapat tercapai. Hal ini dibutuhkan tenaga-tenaga ahli dan dedikasi yang tinggi

b. Program Pelatihan

Implementasi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu salah satunya melalui program pelatihan, hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Pemimpin Pondok Pesantren dalam kutipan wawancara berikut :

*“Dengan di berikan pelatihan kepada para ustad maupun ustadzh untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang di harapkan oleh pondok pesantren ini meliputi pelatihan kepada calon ustad dan ustadzh baru, dengan memberikan arahan-arahan tentang tugas yang akan di emban , bagaimana menjadi ustad dn ustadzh yang tauladan. Di adakan nya microteaching untuk mengetahui sejauh mana mereka menguasai proses, dan di berikan pelatihan kepada ustad maupun ustadzh tetap dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang di perlukan saat itu”<sup>12</sup>*

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui kegiatan pelatihan. Pernyataan tersebut kemudian didukung oleh Ustadzah Zulaikah yang menjawab pertanyaan tentang “apa metode pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan pondok pesantren?” kemudian menjawab:

*“Metode yang dilakukan di antara nya adalah, di adakan nya kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh ustad dan ustadzh baru, bimbingan dan pengawasan dari pimpinan pondok secara langsung, kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan pondok pada pekerjaan yang sesungguhnya, kegiatan pelatihan dan pengembangan di luar pondok pesantren”<sup>13</sup>*

---

<sup>12</sup> Moh Gufron AS, wawancara dengan pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

<sup>13</sup> Siti Zulaika. Wawancara dengan ustadzah Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019



Pondok Pesantren Nurul Huda telah mengembangkan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan baik di dalam maupun diluar pondok pesantren. Dalam pelaksanaan suatu pelatihan suatu organisasi atau lembaga memiliki tujuan yaitu, hal ini juga untuk Pondok Pesantren Nurul Huda dimana program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut :

*“Pelatihan ini sendiri merupakan proses pembelajaran yang dilakukan untuk saat ini atau lebih tepatnya jangka pendek, dan proses pelatihan yang sering di adakan di pondok pesantren ini merupakan proses pembelajaran yang diberikan kepada para ustad dan ustadzh untuk meningkatkan kinerja, dan pelatihan yang diberikan ini dimaksudkan untuk memperbaiki berbagai penguasaan, keterampilan dan teknik dalam mendidik para santri di pondok pesantren nurul huda ini.”<sup>14</sup>*

Tujuan pelatihan sumber daya manusia yang menjadi sasaran Pondok Pesantren Nurul Huda adalah peningkatan kinerja para ustad dan ustadzah guna memperbaiki kualitas dalam mengajar. Setelah menetapkan tujuan selanjutnya Pondok Pesantren Nurul Huda menetapkan proses atau pelaksanaan pelatihan, pelaksanaan yang dilakukan dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

*“Langkah yang kami tempuh dalam proses pelatihan dan pengembangan ini yang pertama menentukan kebutuhan atau apa yang sedang di butuhkan madrasah saat ini, kemudian kami mulai dengan pembentkan panitia, kemudian penentuan waktu*

---

<sup>14</sup>Moh Gufron AS, wawancara dengan pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019



*penelitian, kemudian penentuan waktu pelatihan, materi, pelatih, tempat dan anggaran”<sup>15</sup>*

*“Metode pelatihan biasa nya pihak pondok menggunakan on the job training jadi kami selaku ustadzh langsung memberikan contoh kepada ustadzh baru dan nanti mereka yang mengobservasikan prilakunya dan para ustadzh baru pun akan mempelajari dengan cara mengamati cara pengajaran atau penguasaan materi yang baik”<sup>16</sup>*

*“Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, lebih melihat pada kebutuhan saat ini, misalkan saya sebagai ustadzh dalam pembelajaran di kelas harus bisa menggunakan laptop dan LCD, maka dari pihak madrasah mengadakan pelatihan IT dengan membuat power point selain itu, wali kelas harus bisa mebuat aplikasi raport. Dengan menginput nilai dari manual ke computer, maka di adakan pelatihan untuk itu. Ada juga perubahan kurikulum tiga belas (kurtilas), untuk memahamkan kepada kami tentang kurtilas itu, maka di datangkan pelatih ahli untuk memahamkan kepada kami tentang kurtilas dan bisa menerapkan dalam pembelajaran. Dan masih banyak lagi, yang pasti setiap ada suatu hal yang berkaitan untuk memajukan madrasah dan itu memerlukan pelatihan , insyaallah dari pihak madrasah bisa memenuhi kebutuhan sesuai dengan ketersediaan anggaran madrasah”<sup>17</sup>*

Proses pelaksanaan pelatihan dimulai dengan menetapkan kebutuhan, kemudian membentuk panitia, mengalokasikan dana setelah tahap tersebut dilalui maka pelatihan dapat dilaksanakan dalam bentuk *on the job training*, pelatihan IT, pelatihan mubaligh muda atau bentuk pelatihan lain yang sesuai dengan kebutuhan.

Suatu program pelatihan yang dilaksanakan tentu tidak luput dari keterbatasan atau hambatan, tidak terkecuali

---

<sup>15</sup>Moh Gufron AS, wawancara dengan pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

<sup>16</sup>Siti Zulaika. Wawancara dengan ustadzah Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

<sup>17</sup>Herna. Wawancara dengan pengurus Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 27 Januari 2019

pelaksanaan pelatihan di Pondok Pesantren Nurul Huda, adapun hambatan yang dialami adalah sebagai berikut :

*“Kendala yang kami hadapi dalam pelatihan para ustad dan ustadzh sejauh ini, sangat kecil atau sedikit. Dari ustad dan ustadzh untuk menjaga konsistensi seperti ketertiban dalam masalah absensi, keseriusan dalam mengikuti pelatihan, dan inipun sangat sedikit sekali .selain itu yang masih susah bagi kami adalah masalah pada pencarian narasumber yang tepat sasaran/ yang sesuai dengan tema pelatihan. Selanjutnya, ini mungkin masalah yang agak berat bagi kami, yaitu masalah pendanaan. Masalah biaya juga merupakan kendala bagi kami karena masalah pendanaan ini merupakan masalah yang cukup berat bagi kami , mengingat sekolah swasta cenderung menggunakan biaya sendiri. Padahal untuk biaya pelatihan ini yang kami keluarkan cukup besar”<sup>18</sup>*

Hambatan yang dialami dalam pelaksanaan pelatihan pengembangan sumber daya manusia adalah masalah kedisiplinan para guru yang terkait masalah absensi dan keseriusan dalam mengikuti program. Namun yang dirasa cukup berat adalah kendala keuangan mengingat Pondok Pesantren Nurul Huda merupakan Pondok yang dikelola oleh swasta

*“Adapun pengaruh dari kendala-kendala tersebut, untuk guru masalah absensi dan keseriusan dalam hal mengikuti pelatihan menjadikan hasil yang di dapat dari pelatihan kurang maksimal. Begitu juga dengan narasumber yang tidak atau kurang tepat, menjadikan hasil pelatihan kurang maksimal juga, missal dalam pelatihan hanya sekedar teori saja, padahal seharusnya juga memerlukan praktek. Sedangkan untuk masalah dana kamipun harus bisa mengangarkan sesuai dengan dana yang tersedia”<sup>19</sup>*

---

<sup>18</sup>Moh Gufron AS, wawancara dengan pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

<sup>19</sup>Moh Gufron AS, wawancara dengan pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

Hambatan atau kendala dalam pelatihan akan berdampak kepada hasil pelatihan hal yang paling umum terjadi di Pondok Pesantren Nurul Huda mengenai dampak dari ketidak disiplin peserta adalah kualitas hasil pelatihan kurang maksimal sedangkan kendala dana, hal tersebut diharuskan diselesaikan oleh internal Pondok Pesantren sehingga program pelatihan tetap berjalan.

### 3. Evaluasi Sumber Daya Manusia

Serangkaian suatu kegiatan memerlukan adanya evaluasi hal tersebut bertujuan untuk mengintropeksi kekurangan dan dijadikan pedoman dimasa yang akan datang. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda juga melakukan sebuah evaluasi. Bentuk evaluasi yang dilaksanakan pondok pesantren adalah sebagai berikut :

*“Benar ada, Evaluasi pengembangan SDM pada pondok pesantren menekankan pada perubahan sikap dan perilaku tenaga pengajar ataupun mudabbir dalam menjalankan peran dan tanggungjawabnya.Selanjutnya evaluasi melalui pemanfaatan momen-momen pertemuan rutin menjadi salah satu wadah untuk mengevaluasi setiap program yang sudah dan sedang dilaksanakan.”<sup>20</sup>*

Pernyataan tersebut di dukung oleh pernyataan Ustadzah Herna yang mengungkapkan bahwa :

*“Evaluasi setelah di laksanakan pelatihan kami langsung di amati dalam kegiatan sehari-hari, kalau missal setelah mengikuti pelatihan tidak ada perubahan, seperti contoh cara mengajar, nanti dari kepala madrasah memanggil kami dan menegur langsung”<sup>21</sup>*

---

<sup>20</sup>Moh Gufron AS, wawancara dengan pemimpin Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019

<sup>21</sup>Herna. Wawancara dengan pengurus Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, rekaman, Pringsewu tgl 27 Januari 2019

Evaluasi yang dilaksanakan oleh Pondok pesantren Nurul Huda dilakukan melalui pengamatan langsung dari perubahan sikap dan perilaku. Evaluasi terhadap perilaku sebagai hasil dari program pengembangan yang dilaksanakan menjadi faktor utama penilaian keberhasilan program yang dijalankan. Evaluasi dilaksanakan dengan memanfaatkan pertemuan rutin. Dalam hal ini keterlibatan seluruh komponen yang ada di pondok pesantren untuk melakukan evaluasi sebagai bentuk kepedulian terhadap kondisi yang terjadi di pondok pesantren.

Keadaan Sumber Daya Manusia yang ada di pondok pesantren saat ini setelah mengikuti tahapan pelatihan dan rekrutmen

*Secara umum pesantren masih menghadapi kendala yang serius menyangkut ketersediaan SDM Profesional dan penerapan manajemen yang pada umumnya masih konvensional, misalnya tiada pemisahan yang jelas antara yayasan, pimpinan madrasah, guru dan staf administrasi, tidak adanya transparansi sumber-sumber keuangan belum terdistribusinya peran pengelolaan pendidikan, dan banyaknya penyelenggaraan administrasi yang tidak sesuai dengan standar, serta unit-unit kerja yang tidak sesuai dengan aturan baku organisasi. Kiai masih merupakan figur sentral dalam penentuan kebijakan pendidikan pesantren, rekrutment ustadz atau guru, pengembangan akademik, reward system, bobot kerja juga tidak berdasarkan aturan yang baku, dan penyelenggaraan pendidikan seringkali tanpa perencanaan.*

*Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan pondok mengatakan bahwa MSDM di pondok pesantren Nurul Huda*

*Pringsewu belum terlaksana dengan rapi, terjadi masalah pada hubungan fungsi MSDM, hubungan satu fungsi dengan fungsi lainnya tidak berinteraksi secara sinergis. contoh misalnya perencanaan rekrutmen SDM (pengurus pondok pesantren) tidak terencana dengan baik pada akhirnya rekrutmen kepengurusan pun mengalami banyak kendala dalam menentukan dan memilih pengurus.<sup>22</sup>*



---

<sup>22</sup> Moh Gufron AS, Wawancara dengan Penulis, Podok Pesatren Nurul Huda Pringsewu, Rekaman, Pringsewu tgl 26 Januari 2019



**BAB IV**  
**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI**  
**PONDOK PESANTREN NURUL HUDA KECAMATAN**  
**PRINGSEWU KABUPATEN PRINGSEWU**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan menunjukkan bahwa manajemen yang dilakukan Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu meliputi tahap perencanaan, implementasi dan evaluasi. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Nawawi di BAB II menyatakan pelaksanaan manajemen SDM melalui tiga fase yaitu perencanaan, pengarahannya dan pengembangan.

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Di mana secara lebih sempit perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Pandangan lain mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia dikemukakan oleh Mangkunegara. Perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses



menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Dalam hal ini penulis berupaya meneliti realita pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu

Pondok Pesantren Nurul Huda menerapkan beberapa tahapan perencanaan pengembangan SDM nya yaitu analisis kebutuhan pengembangan, tujuan pengembangan serta strategi pengembangan. sebelum pengembangan dapat di selenggarakan, kebutuhan akan hal itu perlu di analisis lebih dahulu. Hal demikian di sebut dengan langkah atau tahapan penilaian dari proses pengembangan. Pengembangan di mulai dari rencana. Rencana organisasi yang dilakukan yakni menganalisis kebutuhan contoh dari analisis kebutuhan yang dilakukan Pondok Pesantren Nurul Huda di antara nya adalah, menentukan faktor internal dan eksternal, selanjutnya menentukan sasaran, lalu menentukan tempat seleksi pada saat melakukan rekrutmen, dan menyebutkan kebutuhan organisasional untuk sumber daya manusia saat ini dan masa yang akan datang dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas nya. Selain itu perencanaan SDM mengantisipasi

gerakan orang-orang dalam organisasi yang disebabkan oleh pensiun, promosi, dan pemindahan. Perencanaan SDM juga membantu menyebutkan kapabilitas yang di butuhkan oleh organisasi di masa yang akan datang, dan perkembangan yang di butuhkan agar orang-orang dapat tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut. komponen tertentu yang di butuhkan juga mempengaruhi keputusan dan proses di dalam organisasi tersebut. keputusan itu mempengaruhi dan di pengaruhi oleh penilaian atas kebutuhan pengembangan dalam organisasi.

a. Perencanaan Berdasarkan Kebutuhan Pengembangan

Untuk melihat sejauh mana perencanaan pengembangan berdasarkan kebutuhan, Pondok Pesantren Nurul Huda untuk merekrut tenaga pengajar yang memiliki kualifikasi akademik sesuai kebutuhan pesantren. Kualifikasi yang dimaksud seperti pendidikan, pelatihan dan pengalaman, bukan pembawaan atau di dalam Islam disebut fitrah, seperti kecepatan memahami sesuatu, keinginan untuk belajar, motivasi, maksudnya adalah motivasi yang dimiliki oleh calon pelamar dan penyesuaian tetap stabil dalam menghadapi tekanan, dan memiliki hubungan baik dengan yang lain. Maka dengan memperhatikan kebutuhan akan tenaga yang profesional, handal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan visi dan misi Pondok Pesantren. Selain profesionalisme pengajar Pondok Pesantren Nurul Huda juga menekankan aspek spesifikasi pengajar sesuai bidang yang dikuasai.

Profesionalisme merupakan keseluruhan antara kemampuan keilmuan teoritik, kemampuan praktis, integritas personal, akseptabilitas sosial, dan bahkan kebanggaan terhadap profesi yang ditekuni. Seorang guru tidak akan bisa menjadi guru profesional bila tidak memiliki kemampuan dalam bidang atau cabang ilmu yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana juga tidak bisa dikatakan guru profesional jika tidak memiliki kemampuan praktis bagaimana mengajar dengan baik, yang membuat para siswa terlibat dalam proses pembelajaran, sehingga dalam proses pembelajaran, dan mencapai kemampuan memperoleh pengetahuan baru paling tidak 80% dari target yang ditetapkan oleh Pondok Pesantren. Ustad atau pengajar juga dinyatakan profesional jika memiliki spesifikasi khusus di bidang masing-masing.

b. Perencanaan Berdasarkan Tujuan Pengembangan

Pada dasarnya, tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi. Kegiatan pelatihan, misalnya seringkali terbukti mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan profitabilitas sebuah organisasi.

Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu menerapkan tujuan sebelum pengembangan dilakukan secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan,

produktivitas dan kesejahteraan. Secara lebih khusus tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu adalah:

- 1) Meningkatkan profesionalisme ustad dan ustadzah
- 2) Meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
- 3) Meningkatkan kerjasama demi mencapai tujuan lembaga.

Ustad dan ustadzah adalah tulang punggung pendidikan, yang ada di pondok pesantren ini. Maju mundurnya lembaga pendidikan, sangat tergantung pada profesionalisme para ustad dan ustadzah nya. Sebaik-baik input calon siswa sekolah/madrasah jika didampingi para ustad dan ustadzah yang tidak profesional, tidak akan mampu menghantarkan mereka menjadi siswa-siswa berprestasi, cerdas dan memiliki daya saing yang kuat. Oleh sebab itu, di dalam Undang-undang sistem pendidikan nasional Bab VI jalur, jenjang dan jenis pendidikan pada bagian kesembilan pendidikan ke agamaan pasal 30 Ayat 3 dan 4, dengan di akui pendidikan pesantren baik formal maupun informalnya, maka secara otomatis orang-orang yang terlibat di dalamnya juga di akui oleh undang-undang. Ustad dan ustadzah memiliki tugas yang amat besar, yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Tugas pertama yang sangat ditekankan dalam undang-undang adalah mendidik yang dibedakan dari tugas guru mengajar.

Berkaitan dengan hal tersebut maka Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu melaksanakan pengembangan SDM dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi para ustad dan ustadzah, demi meningkatkan profesionalisme ustad dan ustadzah, karena jika pihak Pondok Pesantren mempunyai ustad dan ustadzah yang profesional mereka akan bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. Selain itu pengembangan SDM ini juga bertujuan meningkatkan kerja sama dengan lembaga-lembaga dalam melaksanakan program-program atau tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

c. Perencanaan Berdasarkan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sebelum pelaksanaan suatu program diperlukan strategi. Strategi digunakan agar program tepat sasaran. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa. Strategi pondok pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan

- 1) Menganalisis terpenuhinya kualitas dan kuantitas SDM,
- 2) Perbaikan sistem rekrutmen,
- 3) Program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sumber SDM dalam menjalankan tugasnya secara profesional.

Berdasarkan strategi pengembangan yang di susun mengacu pada hasil analisis kebutuhan pengembangan di pesantren yaitu terpenuhinya kuantitas dan kualitas SDM. Strategi pengembangan berkaitan dengan rekrutmen SDM, pendidikan dan pelatihan serta pembentukan budaya pesantren, pengembangan melalui program rekrutmen SDM dilakukan

dengan tujuan untuk memenuhi standar kebutuhan jumlah tenaga pengajar dan mudabbir di pesantren.

Strategi yang digunakan Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu adalah mengestimasi kebutuhan, seperti melihat proporsi antara santri dan pengajar, melihat kualitas pengajar dan menyesuaikan dengan perkembangan jaman. Setelah analisis dilakukan Pondok Pesantren Nurul Huda melakukan perbaikan program rekrutmen, dimana jika proses rekrutmen yang baik harapannya akan menghasilkan pendidik yang berkualitas. Strategi selanjutnya Pondok Pesantren Nurul Huda melaksanakan program pelatihan, program tersebut diperlukan untuk menunjang kemampuan ustad dan ustadzh, program pelatihan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan.

Dari teori yang telah dipelajari strategi pengembangan yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu dengan melaksanakan program pelatihan, serta proses rekrutmen yang baik untuk menghasilkan pendidik yang berkualitas.

## 2. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu

Implementasi pengembangan SDM yang telah dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu melalui dua program yaitu program rekrutmen dan program pelatihan. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Handayani dimana proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia salah satunya melalui program



pelatihan. Adapun implementasi yang telah dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu adalah sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Program Pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten pringsewu memiliki tujuan peningkatan kinerja para ustadzh dan ustadzh guna memperbaiki kualitas dalam mengajar. Kualitas dapat diartikan sebagai profesionalisme guru, dimana diharapkan guru dapat mengajar sesuai dengan spesifikasi yang dimiliki.

Setelah menetapkan tujuan selanjutnya Pondok Pesantren Nurul Huda menetapkan proses atau pelaksanaan pelatihan. Proses pelaksanaan pelatihan dimulai dengan menetapkan kebutuhan, kemudian membentuk panitia, mengalokasikan dana setelah tahap tersebut dilalui maka pelatihan dapat dilaksanakan dalam bentuk *on the job training*, pelatihan IT, pelatihan metode pembelajaran iqro', pelatihan Mubaligh muda, pelatihan pengajaran bahasa Arab dan Asing atau bentuk pelatihan lain yang sesuai dengan kebutuhan.

Tujuan dari pelatihan yang di adakan oleh pihak Pondok Pesantren itu sendiri sebagai proses pembelajaran yang dilakukan untuk saat ini atau lebih tepatnya jangka pendek, dan proses yang sering di adakan di pondok pesantren merupakan proses pembelajaran yang diberikan kepada para ustad dan ustadzah untuk meningkatkan kinerja, dan pelatihan yang diberikan ini dimaksudkan untuk memperbaiki berbagai penguasaan

keterampilan dan teknik dalam mendidik para santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tujuan dari pelatihan sumber daya manusia ini adalah untuk meningkatkan kinerja dari ustad dan ustadzah Pondok Pesantren Nurul Huda.

Suatu program pelatihan yang dilaksanakan tentu tidak luput dari keterbatasan atau hambatan, tidak terkecuali pelaksanaan pelatihan di Pondok Pesantren Nurul Huda, adapun hambatan yang dialami adalah masalah kedisiplinan para guru yang terkait masalah absensi dan keseriusan dalam mengikuti program. Namun yang dirasa cukup berat adalah kendala keuangan mengingat Pondok Pesantren Nurul Huda merupakan Pondok yang dikelola oleh swasta.

Hambatan atau kendala dalam pelatihan akan berdampak kepada hasil pelatihan hal yang paling umum terdapat di Pondok Pesantren Nurul Huda mengenai dampak dari ketidakdisiplinan peserta adalah kualitas hasil pelatihan kurang maksimal sedangkan kendala dana, hal tersebut harus diselesaikan oleh internal Pondok Pesantren sehingga program pelatihan tetap berjalan.

#### b. Pelaksanaan Program Rekrutmen

Seleksi Sumber Daya Manusia. Pada tahap ini pemimpin pesantren harus benar-benar mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja yang seperti apa yang sesuai dengan *job description* yang telah disiapkan. Secara umum pemimpin dalam seleksi mempertimbangkan hal-hal

sebagai berikut: 1) Performance. Meliputi penampilan fisik, cara berekspresi. 2) Kualifikasi yang dimiliki seperti pendidikan, pelatihan dan pengalaman. 3) Bakat bawaan. Dalam Islam dikenal dengan fitrah, Seperti kecepatan memahami sesuatu, keinginan untuk belajar. 4) Motivasi, maksudnya adalah motivasi yang dimiliki oleh calon pelamar. 5) Penyesuaian tetap stabil dalam menghadapi tekanan, dan memiliki hubungan baik dengan yang lain.

Rekrutmen merupakan proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses Rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diteruskannya surat lamaran kerja pelamar ke organisasi yang melakukan rekrutmen. Setelah Rekrutmen, proses selanjutnya adalah proses penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

Melihat dari proses pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu maka sistem rekrutmen yang digunakan bersumber dari internal maupun eksternal Pondok Pesantren. Pengajar terbaik untuk mengisi posisi lowong bisa didapatkan dari internal Pondok Pesantren. Kekosongan posisi tersebut dapat diberikan kepada karyawan yang dinilai cocok sehingga dapat memotivasi karyawan yang bersangkutan maupun karyawan lainnya untuk bekerja lebih baik. Pengisian posisi secara internal ini dapat dilakukan dengan

Promosi, Rotasi atau bahkan Demosi. Promosi adalah kenaikan jabatan. Rotasi atau Transfer adalah perpindahan jabatan pada level yang sama sedangkan Demosi adalah penurunan jabatan. Hal ini Dilakukan Pondok Pesantren jika memang di dalam lingkungan internal terdapat SDM yang memadai untuk mengisi posisi.

Dari ciri atau cara yang dilakukan oleh pihak Pondok Pesantren dalam program rekrutmen yang pertama dengan analisis kebutuhan yang dilakukan dengan menentukan faktor internal dan eksternal, faktor internal disini adalah kondisi persiapan dan kesiapan sumber daya manusia di pondok pesantren ini sendiri, intinya faktor internal ini adalah alasan permintaan sumber daya manusia. Sedangkan dari faktor eksternal sendiri adalah kondisi lingkungan yang berada di luar kendali Pondok Pesantren yang berpengaruh pada rencana strategi dan rencana operasional Pondok Pesantren. Kedua, menentukan sasaran, dalam menentukan sasaran pihak pondok pesantren harus memperhitungkan persediaan sumber daya manusia yang sudah ada sekarang ini, maka perlu tindak lanjut yang akan di ambil misal nya, pengangkatan pegawai baru, penambahan kemampuan terhadap pegawai yang sudah ada melalui pelatihan pengurangan pegawai dan sebagai nya. Dan yang ketiga menentukan tempat dan waktu seleksi. Lalu yang ke empat menentukan bagi yang lolos, jika peserta tes telah memenuhi syarat yang telah di tentukan dari Pondok Pesantren dan pas dengan posisi yang akan di tempati maka dapat dinyatakan lolos dalam seleksi ini.

Sedangkan jika kualifikasi yang diharapkan tidak ditemukan di dalam internal Pondok Pesantren maka pihak Pondok mencari SDM dari lingkungan eksternal. Rekrutmen eksternal merupakan rekrutmen Pondok yang berasal dari luar lingkungan Pondok. Semua Pondok/Organisasi memerlukan pengrekrutan dari lingkungan eksternal apabila tidak ada SDM dalam internal yang cocok untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut pihak Pondok Pesantren berharap mendapatkan input yang berkualitas sehingga pada saat bekerja dapat bertanggung jawab secara keahlian dan psikologis.

### 3. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu

Pelaksanaan evaluasi yang dilaksanakan oleh Pondok pesantren Nurul Huda dilakukan melalui pengamatan langsung dari perubahan sikap dan perilaku. Evaluasi terhadap perilaku sebagai hasil dari program pengembangan yang dilaksanakan menjadi faktor utama penilaian keberhasilan program yang dijalankan. Evaluasi dilaksanakan dengan memanfaatkan pertemuan rutin. Dalam hal ini keterlibatan seluruh komponen yang ada di pondok pesantren untuk melakukan evaluasi sebagai bentuk kepedulian terhadap kondisi yang terjadi di pondok pesantren. Proses evaluasi pada tahap awal yaitu sebelum pelatihan dinamakan dengan *need assessment* atau mencari tahu keterampilan, dan kebutuhan dari para peserta pendidikan dan latihan serta pengembangan sumber daya manusia. Evaluasi ditahap menengah pada saat dilakukan

pelatihan dinamakan monitoring yang bertujuan untuk mencari informasi apakah program pelatihan yang telah disusun berjalan sesuai dengan rencana atau tidak. Dan evaluasi setelah pelatihan dimaksudkan untuk mengetahui tingkat perubahan kinerja dari karyawan atau anggota organisasi setelah mengikuti pelatihan.

Evaluasi menjadi sangat penting untuk dipelajari karena evaluasi akan mengukur tingkat ketercapaian dari program pelatihan yang dilakukan sehingga akan memberikan *feed back* untuk kelangsungan program pelatihan selanjutnya. Peserta merupakan objek dari pelatihan dan akan merasakan hasil dari pelatihan sehingga evaluasi peserta menjadi sangat menentukan keberlangsungan pelatihan selanjutnya. Selain peserta yang menjadi ujung tombak keberhasilan atau ketercapaian program pelatihan adalah instruktur yang memberikan materi pelatihan.

Setelah penerapan teori yang ada, dan antusiasme para ustad dan ustadzah dalam mengembangkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu, hal ini membuktikan secara tidak langsung proses pengembangan SDM di Pondok Pesantren Nurul Huda sudah berjalan dengan cukup baik.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang berhasil di dapat dalam penelitian tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren urul Huda Pringsewu, secara umum ketersediaan Sumber Daya Manusia profesional belum memadai, dan untuk pelaksanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren Nurul Huda Pringsewu belum terlaksaa dengan rapi, terjadi masalah hubungan fungsi, hubungan satu fungsi dengan fungsi lainnya tidak berinteraksi secara sinergis.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu dimulai dengan proses perencanaan dimana perencanaan ini mencakup perencanaan berdasarkan kebutuhan, perencanaan berdasarkan tujuan pengembangan dan perencanaan strategi pengembangan. Tahap pengembangan selanjutnya yang dilaksanakan adalah implementasi pengembangan melalui program rekrutemen dan program pelatihan, pelatihan yang dilaksanakan dalam bentuk *on the job training*, pelatihan TIK, pelatihan bahasa Arab dan Asing atau bentuk pelatihan lain yang sesuai dengan kebutuhan. Tahap terahir yaitu evaluasi dilakukan melalui pengamatan langsung dari perubahan sikap dan perilaku

## **B. Saran**

1. Temuan penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan melalui pengamatan langsung dari sikap dan perilaku, berkaitan dengan hal tersebut maka disarankan bagi Pondok Pesantren untuk melaksanakan evaluasi melalui uji kompetensi bagi kognitif, afektif maupun psikomotor sehingga tujuan pengembangan SDM dapat terealisasi secara maksimal.
2. Pelaksanaan pelatihan SDM sebaiknya dilakukan secara berkala dan pelaksanaan pelatihan sebaiknya memperhatikan perkembangan jaman sehingga diperoleh pendidik yang profesional.